



Centro Universitário de Brasília - Uniceub  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

**BRAYNNA BARBOSA AZEVEDO**

**TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES  
TRAZIDAS PELA LEI N. 13.439/2017**

Brasília  
2019

**BRAYNNA BARBOSA AZEVEDO**

**TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES  
TRAZIDAS PELA LEI N. 13.429/2017**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília  
(UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de  
Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato  
Sensu em Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof. Débora Guimarães.

Brasília

2019

**BRAYNNA BARBOSA AZEVEDO**

**TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES  
TRAZIDAS PELA LEI N. 13.439/2017**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília  
(UnICEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de  
Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato  
Sensu em Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof. Orientadora Orientadora.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

Banca Examinadora

---

Prof. Dra. Orientadora (Orientadora)

---

Prof. Examinador

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por ter me concedido a oportunidade de estudar na área que tanto sonhava desde criança. Às vezes, não compreendemos os planos de Deus em nossas vidas, mas temos que confirmar e acreditar que os sonhos Dele são maiores e mais belos que os nossos. Se alguém, um dia, contasse tudo que eu passaria para chegar até aqui, talvez eu teria desistido, mas Deus em sua infinita bondade e amor por mim, colocou pessoas no meu caminho que seguraram minha mão e não me deixaram desistir.

Uma dessas pessoas sem dúvida é o amor da minha vida, Vitor Hugo, te agradeço por todos os dias, nesses nove anos juntos, não me deixar desistir, por acreditar e batalhar ao meu lado na realização deste sonho.

Agradeço também aos meus pais Ronildo e Fernanda, por terem me ensinado os valores éticos da vida, a cobrar e incentivar meus estudos, por me ensinarem que ninguém além de mim mesmo, é capaz realizar meus sonhos.

Agradeço a minhas irmãs, Maria Isabel e Bárbara, por sempre compreender os momentos da minha ausência e mesmo estando longe, me demonstrarem apoio incondicional.

Amos vocês, e sem sobra de dúvida, todos foram essenciais na minha formação profissional. Dedico a vocês essa conquista.

## RESUMO

Este trabalho tem por finalidade realizar uma reflexão acerca das mudanças ocasionadas pela Lei n. 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, sendo retratado a evolução do trabalho no mundo e no Brasil e como se ocorreu o progresso de normatização da terceirização, bem como essa regulamentação pode ocasionar danos irreversíveis aos direitos trabalhistas, visto que fora regulamentada de forma irrestrita, o que antes era considerado uma modalidade ilícita de contratação, agora pode abrir as portas para a precarização nas relações de trabalho. Ainda, como a terceirização se relaciona com o trabalho análogo de escravo, sendo apontado os pontos positivos e negativos das mudanças inserida pela Lei n. 13.4029/2017, sendo apresentado casos concretos de resgates de trabalhadores em situações precárias de trabalho e pesquisas, de renomados órgãos, que comprovam que a maioria dos empregados resgatados e encontrados em situação de trabalho análogo de escravo, são contratados pela modalidade da terceirização e, muitas das vezes não conhecendo ao menos seus intermediadores.

**Palavra-chave:** terceirização, Lei n. 13.429/2017, precarização do trabalho, Reforma Trabalhista

## **ABSTRACT**

This paper aims to reflect on the occasional changes by Law no. 13,429 / 2017, known as the Outsourcing Law, being portrayed in an evolution of labor in the world and in Brazil and how the progress of outsourcing regulation has occurred, as well as may cause occasional irreversible damage to labor rights, as it is unrestrictedly regulated. What was once considered an illicit form of hiring can now open as doors for precarious employment relationships. Also, as outsourcing is related to the slave dialogue work, being pointed as positive and negative points of the changes inserted by Law no. 13.4029 / 2017, presenting concrete cases of rescuing workers in precarious work and research situations, renowned bodies, which prove the majority of rescued employees found in analogous slave dialogue working situation, are hired by outsourcing and many of the Sometimes we don't even know their intermediaries.

Keyword: outsourcing, law n. 13.429/2017, Labor precarization, labor reform

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CF-Constituição Federal

OIT-Organização Internacional do Trabalho

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

TST-Tribunal Superior do Trabalho

STF-Superior Tribunal Federal

ADPF-Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

RE-Recurso Extraordinário

MTB – Ministério do Trabalho

FGTS-Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

ADC-Ação Declaratória de Constitucionalidade

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPT-Ministério Público do Trabalho

PL- Projeto de Lei

CTASP-Comissão de Trabalho de Administração e Serviços Público

PLC-Projeto de Lei Complementar

DBE-Documento Básico de Entrada

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
<b>1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL .....</b>	<b>11</b>
1.1 <b>Evolução histórica das relações de trabalho .....</b>	<b>11</b>
1.1.1 <i>Evolução das relações trabalhistas no Brasil.....</i>	<i>14</i>
1.1.2 <i>A Evolução histórica da terceirização.....</i>	<i>16</i>
1.2 <b>Conceito de terceirização .....</b>	<b>18</b>
1.3 <b>Normatização jurídica da terceirização .....</b>	<b>19</b>
1.4 <b>Efeitos jurídicos da terceirização .....</b>	<b>24</b>
1.4.1 <i>Terceirização lícita e terceirização ilícita .....</i>	<i>24</i>
1.4.2 <i>Responsabilidade jurídica no âmbito das empresas privadas.....</i>	<i>26</i>
1.4.3 <i>Responsabilidade jurídica no âmbito da Administração Pública.....</i>	<i>28</i>
1.5 <b>Efeitos sociais da terceirização .....</b>	<b>31</b>
<b>2 LEI Nº. 13.429/2017 E AS ALTERAÇÕES POR ELA TRAZIDAS.....</b>	<b>36</b>
2.1 <b>Precedentes da Lei.....</b>	<b>36</b>
2.2 <b>Mudanças trazidas pela Lei 13.429/2017 .....</b>	<b>39</b>
2.2.1 <i>Terceirização irrestrita.....</i>	<i>40</i>
2.2.2 <i>Quarteirização .....</i>	<i>41</i>
2.2.3 <i>Requisitos para funcionamento da empresa prestadora de serviços.....</i>	<i>41</i>
2.2.4 <i>Igualdade de condições quanto os serviços prestados dentro das dependências da tomadora de serviços.....</i>	<i>43</i>
2.2.5 <i>Dos deveres da empresa tomadora de serviços .....</i>	<i>44</i>
<b>3 PONTOS NEGATIVOS E POSITIVOS REFERENTES ÀS ALTERAÇÕES ADVINDAS COM A LEI N. 13.429/2017 .....</b>	<b>46</b>
3.1 <b>Para a Empresa (Empregador) .....</b>	<b>47</b>
3.2 <b>Para o trabalhador .....</b>	<b>48</b>
3.3 <b>A possível precarização do trabalho através da terceirização.....</b>	<b>52</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>



## INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por finalidade realizar uma reflexão acerca da modalidade de contratação através da terceirização e como isso abre as portas de forma legalizada para o trabalho escravo contemporâneo, através das Reformas Trabalhista ocorridos no ano de 2017, mais precisamente a Lei n. 13.429/2017.

Assim falar do trabalho enquanto objeto de estudo é entender sua multidimensionalidade vital, compreendendo-o como possibilidade de concretização de necessidades, de autorrealização, de pertencimento e de reconhecimento sociais, sendo a principal forma de inserção social da grande maioria da população desprovida dos meios de produção de construção da coletividade e da convivência política, além de ser perspectiva de transformação das estruturas econômicas.

O labor é base dos segmentos sociais, com fundamento constitucional no artigo 1º, IV da Constituição Federal, contudo a conjuntura pautada no modo de produção e pela tensão entre capital e trabalho, vem pretendente (com sucesso) reduzir o significado do trabalho humano, atrelando-o apenas ao sentido econômico.

A trabalho tem como objetivo retratar as principais alterações ocorrida no âmbito jurídico no que se refere a terceirização, mostrando como a flexibilização das leis para estimular a economia pode ocasionar danos irreversíveis ao Direito do Trabalho, como anos de luta podem ser perdidos diante da busca incessante do lucro.

Nesses termos, tem-se como terceirização a palavra derivada do latim *terius*, que tem como significado um estranho na relação entre duas pessoas, ao trazer este conceito para as relações trabalhistas, verifica-se que este terceiro é o intermediador da mão de obra ou serviços, o qual vende para a empresa tomadora a ideia de redução dos custos e aumento de lucros da empresa, com consequência a expansão da competitividade no mercado.

Assim, o tomador de serviços se vale da mão de obra dos trabalhadores sem a necessidade de sua contratação direta.

Dessa forma, o problema de pesquisa a ser enfrentado é forma como a terceirização caracteriza a precarização do trabalho, principalmente frente as mudanças ocasionadas pela Lei n. 13.429/2017, chegando, inclusive, a ser comparada com o trabalho análogo de escravo, visto suas várias possibilidades de mitigação dos direitos fundamentais e trabalhistas.

As soluções para o problema exposto, é a correta regulamentação da modalidade de contratação pela terceirização, visto que leis esparsas só aumentam as chances de achar uma brecha no sistema normativo.

Ainda, utilizar-se efetivamente dos órgãos fiscalizadores, para que haja à aplicação de multas mais severas aqueles que descumprem com as normas trabalhistas, inclusive, retirando destes a possibilidade de adquirir créditos no mercado e aderir a parcerias.

Nesse seguimento, a metodologia a ser empregada será sócio-jurídica, que se pautará em pesquisas doutrinárias e pesquisas de campos, bem como, casos reais de resgates de trabalhadores terceirização encontrados em condições desumanas e sem qualquer garantia de seus direitos trabalhistas.

Nota-se que primeiramente a terceirização foi adotada no Brasil sem qualquer normatização, consistindo tão somente na utilização de jurisprudências para correlacionar o que seria uma terceirização ilícita. Após várias discursões viu-se a necessidade de uniformizar tais entendimentos, sendo então editada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde permitia a terceirização somente nas atividades que não integrava o objeto fim da empresa tomadora de serviços.

Nesse interim, diante das várias crises econômicas enfrentadas no Brasil e a pressão da classe empresária, verificou-se a necessidade de regulamentação do tema, sendo então promulgada a Lei n. 13.42/2017, todavia, esta inseriu artigos na Lei n. 6.019/1974, que já tratava do trabalho temporário.

Para tratar o tema o trabalho se divide em três capítulos. No primeiro tópico, será abordada a evolução histórica das relações de trabalho, a evolução das relações trabalhistas no âmbito nacional e para começar a adentrar o tema terceirização será visto como se deu sua evolução histórica, passando ainda pelo seu conceito de forma aprofundada, bem como foram suas primeiras normatizações no Brasil. Posteriormente será tratado os efeitos jurídicos e sociais da terceirização.

Já o segundo capítulo, passará a análise dos precedentes da Lei n. 13.429/2017 e quais foram as mudanças ocasionadas no ordenamento jurídico brasileiro, expondo de forma detalhada cada alteração e inclusão ocorrida na Lei n. 6.019/74.

O capítulo três tratará dos pontos positivos e negativos advindos com a Lei n. 13.429/2017 e como tais modificações precariza o trabalho, podendo inclusive ser comparado com o trabalho análogo de escravo.

O presente trabalho se propõe a analisar em que medida as reformas trabalhistas, principalmente no que se refere à terceirização, restringem direitos sociais consubstanciados nas normas trabalhistas ao longo dos anos.

## 1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

O capitalismo influência de forma direta a evolução das relações trabalhistas, principalmente no que diz respeito a caracterização do Direito do Trabalho frente a terceirização, seja pela busca do lucro na era industrial ou no período da escravidão.<sup>1</sup>

Nesses termos, a terceirização é uma forma de desagregação das relações de trabalho, principalmente no que concerne a relação econômica, ficando essa a cargo de um terceiro, assim o que antes de era exercida de forma direta com o trabalhador, agora se busca um intermediador para estabelecer uma relação justralhista.<sup>2</sup>

Nesse ínterim, antes de se falar da terceirização, faz-se necessário discorrer sobre a evolução das relações trabalhistas no escoar do tempo.

### 1.1 Evolução histórica das relações de trabalho

No modo geral, o trabalho era visto como uma forma de castigo, sofrimento e tortura, percebe-se essa fase no período da escravidão, contudo após séculos de lutas e residências dos trabalhadores, esta definição foi se evoluindo com o tempo. Nos dias atuais, têm-se trabalho como toda energia física ou intelectual empregada pelo homem a uma finalidade produtiva.<sup>3</sup>

No mundo contemporâneo, o trabalho é tanto um direito humano como fundamental. Humano, pois é declarado nos documentos internacionais desde o Tratado de Versalhes, de 1919 e fundamentais, pois em nosso sistema jurídico este é positivado na Carta Magna, sendo tutelado como direito fundamental.<sup>4</sup>

Ressalta-se que a evolução do trabalho não se deu na mesma época no mundo, contudo mesmo sendo em estágios diferentes se é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção e serviço.<sup>5</sup>

No âmbito internacional, a uma divisão do Direito do Trabalho, uma ocorre no período pré-histórico e outra no período histórico. No que se refere ao período pré-histórico ou

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 54.

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 503.

<sup>3</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1-2.

<sup>4</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 40.

<sup>5</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 34.

pré-industrial, este foi subdividido em três fases distintas: a) a escravidão, b) servidão e as c) corporações. Para melhor análise segue descrição.<sup>6</sup>

Em sua análise histórica, o trabalho é uma característica inseparável do homem, há relatos que desde a Antiguidade o homem primitivo busca de forma incansável saciar suas necessidades através de alguma forma de trabalho, seja para alimenta-se, se vestir ou até mesmo para se defender, destaca-se que trabalho é tão antigo como o homem, encontrando também sempre em constante evolução.<sup>7</sup>

Em consequência disso, os primeiros relatos de trabalho começaram ainda na Antiguidade, quando os homens se reúnem em grupos para lutar pelo poder e domínio, sobrevivendo assim as formações de tribos, onde os perdedores tornavam-se prisioneiros e com tais eram mortos e muitas das vezes comidos, outros passavam a situação de escravos, executando assim trabalhos mais árduos, ocorrendo a partir daí o trabalho subordinado em favor de terceiro.<sup>8</sup>

Entre o século I e XI, fora a época da servidão, em que os senhores feudais ofereciam proteção política e militar aos servos, contudo esses não eram livres, pois tinha que trabalhar na terra de seu senhor para conseguirem sustento e proteção para seus familiares, em troca da entrega da maioria dos bens que produzissem.<sup>9</sup>

Após o período da servidão, que perdurou do século I a XI, a sociedade medieval cede à sociedade urbana, estabelecida no comércio e na indústria rudimentar, com as cruzadas, pestes e invasões os feudos enfraqueceram, com isso os colonos fugiam se refugiando em cidades, onde passavam a procurar por trabalho e a reunirem-se em associações ao lado dos artesãos e operários.<sup>10</sup>

Logo, no século XII, na Idade Média, surgiram as corporações de ofício como ampliação das atividades artesanais, constituídas como empresas administradas pelos mestres, contudo obtinham certa restrição quando ao funcionamento, visto que, nenhum outro trabalhador ou corporação poderiam explorar a mesma atividade naquele local, encontrando-se em um verdadeiro monopólio.<sup>11</sup>

Entre o século XII a XVI ainda na Idade Média, estabelece-se as Corporações de Ofício ou Associação de Artes e Mistérios, na qual possuíam três categorias: mestre,

---

<sup>6</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 35.

<sup>7</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 14-15.

<sup>8</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 3.

<sup>9</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 3.

<sup>10</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 4.

<sup>11</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 4.

companheiro e aprendiz. O aprendiz devia obediência ao seu mestre que ao final de 5 anos, tornava-se companheiro ou oficial, continuando vinculados ao seu mestre até que o tornassem também. Em certas ocasiões poderiam ser ultrapassadas 18 horas por dia de trabalho, mas a médica girava em torno de 12 a 14 horas por dia. Ainda havia a exploração do trabalho de crianças e mulheres, além de trabalho em condições insalubres e perigosas.<sup>12</sup>

Posteriormente, no âmbito internacional, na era do período histórico, surge o direito do trabalho propriamente dito, sendo definido através de três fases, nas quais são: a econômica (que se caracterizou com a Revolução Industrial), a política (conversão do Estado Liberal – Revolução Francesa em Estado Social) e jurídica (que define como sendo o período de consolidação das normas trabalhista).<sup>13</sup>

Assim a partir do século XVIII, ocorre a Revolução Industrial com seus primeiros relatos na Inglaterra, expandindo para os países da Europa Ocidental e Estados Unidos da América, chegando a todo o canto do mundo no século XX, esta é caracterizada pela troca de homens por máquinas, com a consequência de vários desempregos. Nesse período, surge o trabalho assalariado, contudo há a troca do trabalho do homem para o de mulheres e crianças, pois estas detinham mais delicadeza para se operarem as máquinas e as crianças por seres pequenas conseguiam alcançar lugares menores, isto ocorria quando necessário para manutenção do maquinário.<sup>14</sup>

Nesse período prevalecia a lei do mercado, onde o empregador ditava as regras, não ocorrendo a intervenção do Estado, pois aqueles dispunham de liberdade contratual, com isso os salários eram irrisórios e a jornada de trabalho de 16 horas.<sup>15</sup>

Desta maneira, com a Revolução Francesa, em 1789, as corporações de ofício foram extintas por serem consideradas conflitantes com a liberdade do homem. Em 1791, ocorreu na França, o início da liberdade contratação, onde o Decreto D'Allarde, de 17 de março de 1791, ratificou que a partir de 1 de abril, daquele ano todos estariam livres para realização de qualquer negócio, ofício ou exercício de qualquer profissão, sendo todavia suscetíveis de pagamento de taxas exigíveis à época,<sup>16</sup> nascendo assim a lei do mercado, o liberalismo, sem a intervenção estatal nas relações contratuais.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 5.

<sup>13</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 35.

<sup>14</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 5.

<sup>15</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 5.

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 05.

<sup>17</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 5.

Nessa senda, passaram a se desenvolver o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho, nesse período da Revolução Industrial e Francesa, ocorre que nesse período era grande a incidência de acidente do trabalho, além de contrair doenças como pneumonia, tuberculose e asma em decorrência das más condições de trabalho, ainda se tinham relatos de que os trabalhadores se sujeitavam a multas que consumiam todo seu salário. Diante de tantas incongruências e desigualdade na relação de emprego houve a necessidade de intervenção do Estado, sendo imprescindível dar-se maior proteção aos trabalhadores.<sup>18</sup>

Diante dos pertinentes fatos ocorridos nas Revoluções Francesa e Industrial, surge o Direito do Trabalho, com a ideia de combater o abuso dos empregadores frente a crescente exploração desumana do trabalho. Nesse ínterim passou a existir legislações e constituições preocupadas em proteger o empregado, assim frente a intervenção do Estado nas relações de trabalho, se passa a vigorar o bem-estar social, onde se tem melhores condições de trabalho, passando o trabalhador a ter proteção jurídica e econômica.<sup>19</sup>

No que se refere a fase jurídica, esta se caracteriza pela reinvidicação dos trabalhadores para o estabelecimento de um sistema que lhes garantam direitos.<sup>20</sup>

Têm-se relato das primeiras leis trabalhistas, com a Constituição do México de 1917, sendo a primeira a conter direitos no âmbito constitucional com normas de proteção ao trabalhador, posteriormente foi a Constituição da Alemanha, em 1919, ainda em 1919 fora editado o Tratado de Versalhes, onde ocorreu a previsão da criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT e merece destaque também a lei ordinária de Peel, da Inglaterra de 1802, onde se foram reduzidas as jornada de trabalho dos menores para 10 horas trabalhadas, Leis Sociais de Bismark de 1833 e o Código do Trabalho da França de 1901.<sup>21</sup>

#### 1.1.1 *Evolução das relações trabalhistas no Brasil*

No Brasil, as relações de trabalho, foram embasadas ainda na formação colonial, onde baseavam se na relação escravista que perdurou até o fim do século XIX.

O primeiro avanço referente a relação de trabalho ocorreu na Constituição de 1824, influenciada pela Revolução Francesa, que trouxe em suas normas a abolição das corporações de ofício. Posteriormente, a Lei do Ventre Livre, estabeleceu que a partir de 28-09-1871, estariam livres os filhos nascidos de escravos. Em 28-09-1885, foi aprovada a Lei dos

<sup>18</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 6-7.

<sup>19</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 7.

<sup>20</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 35.

<sup>21</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 36.

Sexagenários, onde os escravos com mais de 60 anos estariam livres, posteriormente em 1888, fora assinada a Lei Áurea.<sup>22</sup>

Assim de acordo com Mauricio Godinho, para se caracterizar a existência do trabalho livre, de acordo com a forma jurídica, há de atentar ao pressuposto do trabalho subordinado, só se fazendo possível verificar esse fato no Brasil a partir da extinção da escravatura, que ocorrera com o sancionamento da Lei Áurea em 1888, na qual cumpriu o papel relevante de englobar pressupostos para composição do novo ramo jurídico especializado.<sup>23</sup>

Nessa senda, a Constituição de 1891, reconheceu a liberdade de associação, subsequentemente, sob influência da Segunda Guerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ocorriam mudanças na Europa que impulsionaram a elaboração de normas trabalhistas no Brasil.<sup>24</sup>

Nessa perspectiva, por influência de imigrantes que reivindicavam melhores condições de trabalho e salário, Getúlio Vargas em 1930, começa a idealizar uma política trabalhista. A Constituição de 1934, é a primeira no ordenamento jurídico brasileiro a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Com o passar dos anos foram surgindo normas esparsas sob mais diversos assuntos trabalhistas, assim houve a necessidade de ordenação destas normas sendo editado o então Decreto-Lei nº 5.452, de 1-05-1943, sendo aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).<sup>25</sup>

Ainda na Constituição de 1946, esta considerada uma norma democrática, rompeu com o corporativismo da Constituição anterior, onde nesta é encontrado a participação dos trabalhadores nos lucros, estabilidade, direito de greve e repouso semanal remunerado. Nesse interim, a Constituição de 1967, manteve os direitos estabelecidos anteriormente. Assim, diante da atual Constituição, promulgada em 1988, tem inserida em seu rol, mas especificamente em seu Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, temas muito relevantes de direitos trabalhistas.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 10-11

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 114.

<sup>24</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 11.

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 11

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 12



### 1.1.2 A Evolução histórica da terceirização

Através do crescimento do comércio e com o nascimento da figura do capitalismo, que surgiu no século XV, entre o período da Idade Média para a Idade Moderna, surgiram as fábricas, por intermédio do fortalecimento da burguesia capitalista, deu-se início ao processo de “revolução industrial”, a produção subdividiu-se em operários, no qual passavam a desempenhar atividades específicas e separadas, impossibilitando o conhecimento do “todo”.<sup>27</sup>

Nesse contexto, as relações trabalhistas eram regidas pelo Código Civil, onde as partes se relacionavam de forma igualitária<sup>28</sup>, porém o contratado de trabalho não se estabelecia entre iguais, visto que o trabalhador era notoriamente hipossuficiente frente ao empregador.

No período da Idade Moderna ocorreu um grande marco para o universo trabalhista, em 1848, sucedeu o Manifesto Comunista de Marx e Engels, em que aclamava os trabalhadores a se juntarem para lutar por melhores condições para sua classe<sup>29</sup>. Assim, nessa fase houve a Declaração Francesa, na qual amplificou o rol de direitos fundamentais de primeira e segunda geração dos respectivos trabalhadores.<sup>30</sup>

Nessa conjuntura era inevitável a normatização das relações de trabalho e ainda no ano de 1848, entabulou-se a fase de “sistematização e consolidação” da legislação trabalhista, se estendendo até o século seguinte, instituindo nesse tempo o Estado de Bem-Estar-Social. Nos dizeres de Maurício Delgado:

Todo o processo seguinte a 1848 até a Primeira Guerra Mundial caracterizou-se por avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado. Processo em que a ação vinda de baixo e a atuação oriunda de cima se interagem reciprocamente, dinamicamente, dando origem a um ramo jurídico próprio que tanto incorporava a visão própria ao Estado como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo.<sup>31</sup>

<sup>27</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008, p. 14.

<sup>28</sup> DELGADO, 2007 apud MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 34.

<sup>29</sup> OLIVEIRA, José César de, 2002 apud MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 39.

<sup>30</sup> MORAES, 2006. p. 45, apud MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 40.

<sup>31</sup> DELGADO, 2007, apud MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 42.

Na década de 1970, o Estado de Bem-Estar Social, entrou em crise devido a aumento do valor da força de trabalho e a queda das altíssimas taxas de lucro, se consolidando o Estado Neoliberal, fora nesse período que se instituiu nas empresas a forma de horizontalização das atividades, onde se buscava a diminuição das empresas, passando estas a centralizar suas atividades fins, são nessas circunstâncias que se solidifica a terceirização, sendo um modo de desconcentração das atividades econômicas.<sup>32</sup>

Observa-se que em meio a essa evolução, destaque-se os modelos de produção, Fordista, Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, no qual foram essenciais para delinear as formas de organização das empresas.

Contudo para base do trabalho, analisaremos o modelo de produção Toyotismo, visto ser nesse modelo que ocorre o horizontalização das atividades, dando início a forma de contratação por terceirização. Nas palavras de Rodrigo Carelli, o modelo de produção toyotista institui as empresas a concentração de suas atividades-fim tonando a organização mais compacta com a desconcentração de serviços não essenciais.<sup>33</sup>

O primeiro relato de terceirização ocorreu no lapso da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), quando empresas fabricantes de armas se encontravam sobrecarregadas com a grande demanda.<sup>34</sup>

No que tange ao Brasil, a concepção de terceirização foi apresentada por multinacionais em meados de 1950, com o intuito de se preocupar apenas com a alma do negócio. Também as empresas de limpeza e conservação, existente desde 1967, são consideradas pioneiras da terceirização no Brasil.<sup>35</sup>

Em 1968, o Decreto n. 62.756, instituiu regras para o funcionamento de agências de intermediação de mão-de-obra, nas quais estariam autorizadas a contratação de trabalhadores por meio das respectivas agências.<sup>36</sup>

No início do século 70, fora instituído no ordenamento jurídico no âmbito do segmento público, com mais destaque normas referentes a terceirização, conhecido como Decreto-Lei n. 200/67, em seu artigo 10 e Lei n. 5.645/70. Assim no final do século XX, as

---

<sup>32</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 52.

<sup>33</sup> CARELLI, 2001. p. 6-7, apud MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 65.

<sup>34</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 16.

<sup>35</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 16.

<sup>36</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 16.

empresas privadas passaram a incorporar a terceirização como força de trabalho, ressalta que ainda não existia texto legal que regulamentasse tal prática.<sup>37</sup>

Diante dos fatos expostos, a terceirização é um instituto que vem sendo utilizado no mundo acompanhando sua modernização, diante de tais acontecimentos percebe-se uma crescente utilização desta modalidade de contratação, contudo anteriormente eram escassas no ordenamento jurídico normas que a regulamentasse, percebe-se que um dos fatores para sua utilização fora a diminuição de custos.<sup>38</sup>

## 1.2 Conceito de terceirização

Terceirização origina do latim *terius*, que seria um estranho em uma relação entre duas pessoas<sup>39</sup>, sendo que o terceiro seria o intermediador entre a empresa tomadora de serviços e o empregador.

O termo “terceirização” apresenta-se como uma modernização da palavra “terceiro”, de modo a caracterizar um intermediário, medianeiro ou interveniente na relação trabalhista. Seria um neologismo, que estaria ligado a atividade-meio, e agora com o advento da lei n. 13.429/2017, também ligada a atividade-fim, ressalta-se que esta não fica restrita a serviços, também ocorre entre bens ou produtos.<sup>40</sup>

Já nas palavras de Bezerra Leite, este traduz terceirização, com sendo um processo utilizado por uma empresa, com o objetivo de redução de custos e aumento de lucros, com consequência do aumento da competitividade no mercado. Seria uma empresa que contrata outra empresa que possua seus próprios funcionários, e esta disponibilizará seu pessoal para prestação de serviços a empresa contratante.<sup>41</sup>

Com relação ao tema conceitual, Vólia Cassar, terceirização trata-se uma relação trilateral que se forma entre o trabalhador, a empresa intermediadora e o tomador de serviços. O tomador de serviços, vale-se dos serviços dos trabalhadores sem que haja a necessidade de sua contratação direta, nesse caso a contratação e as obrigações dela decorrente são de responsabilidades da empresa intermediadora.<sup>42</sup>

---

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 503-504.

<sup>38</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 14-16.

<sup>39</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 19.

<sup>40</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 361-362.

<sup>41</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 361-362.

<sup>42</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 75.

Nesses termos, entende-se por terceirização a *desverticalização* de empresas, onde também poderá ser reconhecido por *horizontalização* da atividade econômica, onde empresas transpassam para outra, parte de suas atividades que anteriormente eram exercidas de modo direto.

Ressalta-se que este modo de contratação não é exercido somente nas empresas do setor privado, ocorrendo também na Administração Pública, onde costuma se usar a expressão *contracting out*, na qual se celebra diversos tipos de acordos com o setor privado, a título de exemplo, os contratos de obras e prestação de serviços.<sup>43</sup>

Alguns autores como Sergio Pinto Martins e Delgado vem se falando nos últimos tempos em uma norma forma de terceirização, a denominada *quarteirização*, na qual se define como terceirização gerenciada, sendo a contratação de uma empresa especializada que se encarrega de gerenciar as empresas terceirizadas, geralmente contrata-se uma empresa diversa das terceirizadas e esta empresa passa a dirigir os fornecedores da terceirizastes.<sup>44</sup>

O objetivo da terceirização é diminuir os custos, trazendo agilidade, competitividade e flexibilidade a empresa.<sup>45</sup>

### 1.3 Normatização jurídica da terceirização

Com o crescente avanço do mercado de trabalho aos longos dos anos surgiu diversos modelos de contratação de mão de obra. E um desses modelos se relaciona ao tema tratado no presente trabalho, a terceirização encontra grandes desafios, visto que esta vai em confronto com a regra clássica de contratação bilateral previsto nos art. 2º, caput, e 3ª, caput, da CLT.<sup>46</sup>

O grande desafio encontrado na terceirização se remete ao fato desta ter se desenvolvido ao longo dos anos sem qualquer esforço de normatização. Como relatado anteriormente, os primeiros registros no Brasil dessa modalidade de contratação ocorreram em 1960 (Decreto-Lei n. 200 de 1967), no âmbito do setor público, assim fora se evoluindo e

<sup>43</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 20.

<sup>44</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 21.

<sup>45</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 363.

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 504; BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 mar. 2019.

aplicando no setor privado de forma analógica e informal, distante das normas trabalhistas do País.<sup>47</sup>

Em consequência da evolução da terceirização no Brasil e diante dos impactos relevantes para o mercado de trabalho, principalmente no que tange aos trabalhadores, faz-se necessário o estudo da regulamentação desse fenômeno.<sup>48</sup>

Como exposto anteriormente, as primeiras menções legais de terceirização ocorreram no âmbito do segmento estatal das relações trabalhistas.<sup>49</sup>

Na década de 1960, na esfera estatal (Decreto-Lei n. 200 de 1967), foram promulgados dois documentos que autorizavam a prática da descentralização das atividades administrativas por meio da contratação de serviços operacionais e meramente executivos. Tais documentos normativos se localizavam no art. 10 do Decreto-Lei n. 200/67 e na Lei n. 5.645/70<sup>50</sup>. *In verbis*:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, a execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (art. 10, § 7º, Dec.-Lei n. 200/67).

O diploma legal anteriormente esboçado, instigava a administração pública a escusar-se do cumprimento de determinadas tarefas, incumbindo essa obrigação sempre que possível a execução indireta, conhecido atualmente como terceirização, sendo esta realizado mediante contrato. Contudo o maior problema enfrentado se remete quanto a extensão da terceirização no âmbito das estatais.

Assim, diante da dúvida quanto a extensão das tarefas que poderiam ser delegadas, surge a Lei n. 5.645/70, na qual exemplifica os encargos de execução delineados na norma anterior (Decreto-Lei n. 200/67).<sup>51</sup>

<sup>47</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 504-505.

<sup>48</sup> IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em:

[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 28 mar. 2019. p. 143.

<sup>49</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 505.

<sup>50</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 505.

<sup>51</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 506.

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto-lei n. 200/67 (Lei n. 5.645/70, art. 3º, parágrafo único).

Nesse interim, a modalidade de terceirização relativa as atividades elencadas na Lei n. 5645/70, estão limitadas e são referentes a atividades de apoio, instrumentais, atividades-meio.<sup>52</sup>

Já no contexto do mercado privado, a regulamentação normativa da terceirização se deu por intermédio de duas formas limitadas de contratação: trabalho temporário (Lei n. 6019/1974) e trabalho de vigilância bancária (Lei n. 7.102/1983).<sup>53</sup>

O contrato de trabalho temporário quebrou paradigmas quanto contratação, uma vez que aparece no setor privado a figura de um terceiro envolvido na relação de emprego e ainda desvincula a responsabilidade do tomador de serviço, contudo mesmo assim esta modalidade de contratação sofreu limitações, vez que não permitia a terceirização permanente, estabelecendo efeitos momentâneos no tempo.<sup>54</sup>

Nesse seguimento, a Lei n. 7.102/1983, previa a possibilidade de terceirização permanente, contudo se limitava a contratação de uma categoria específica de trabalhadores, qual seja os vigilantes.<sup>55</sup>

No decorrer do tempo, a modalidade de terceirização relativa aos vigilantes foi sendo expandida em seu texto legal, a princípio esta se limitava ao setor bancário da economia, posteriormente ocorreu mudanças trazidas pela Lei n. 8.863/1994, na qual ampliava a área de atuação, nos dias atuais é possível a terceirização em qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, no que diz respeito aos vigilantes.<sup>56</sup>

No decorrer de 1994, foi inserido no ordenamento jurídico Lei n. 8.949/1994, que acrescentou na CLT o artigo 442, na qual dispunha sobre uma nova hipótese de terceirização, as cooperativas, este estabelecia que não há qualquer vínculo empregatícios entres as cooperativas e seus associados, independente da área de atividade.<sup>57</sup>

<sup>52</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 506.

<sup>53</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 507.

<sup>54</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 507.

<sup>55</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 507.

<sup>56</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 507.

<sup>57</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 508.

As cooperativas se firmavam na ideia de trabalhadores autônomos se agruparem para prestação de algum serviço de forma coletiva, todavia, o que ocorria na prática era a caracterização do vínculo de emprego, no qual continha todas os elementos fático-jurídicos desta relação, por consequência, era afastado a simulação pretendida.<sup>58</sup>

Nessa senda, foi publicada nova lei regulamento as cooperativas, passando a ser chamada de “Cooperativas de Trabalho” (Lei n. 12.690/2012), na qual reforçava as ideias contidas no artigo 442 da CLT,<sup>59</sup> contudo esta contém expressa em suas alíneas, que as Cooperativas de Trabalho não poderão ser utilizadas para intermediação de mão de obra subordinada (artigo 5º, Lei n. 12.690).<sup>60</sup>

Através de grandes discursões envolvendo a extensão da terceirização, em 1980, o Tribunal Superior do Trabalho-TST, editou a Súmula n. 256/1986, na qual definia que a terceirização não seria lícita, excetos nos casos previstos nas Leis n. 6.019/1974 e n. 7.102/1993.<sup>61</sup>

Posteriormente, em 1993, através da edição da Súmula 331, o TST, ampliou o rol das possibilidades de terceirização, sendo estas permitidas em casos: a) definidos pelas Leis n. 6.019/1974 (Trabalho Temporário), n. 7.102/1993 (Leis dos Vigilantes) e n. 8.863/1994 (Lei das Cooperativas), b) serviço de limpeza e conservação e c) serviços de atividade-meio contratados no âmbito das estatais e d) em serviços especializados, que deveriam ser de atividade-meio sem deter qualquer pessoalidade e subordinação.<sup>62</sup>

Não obstante, a terceirização enfrenta problemas no que se refere a segurança jurídica envolvendo sua regulamentação, nessa senda ocorreu o questionamento da Súmula 331/1993, onde fora discutido a extensão da sua aplicabilidade, no ano de 2018, no Superior Tribunal Federal-STF, tendo como base a Arguição de Descumprimento de Preceito

<sup>58</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 508.

<sup>59</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Art. 442º - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994). Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 mar. 2019.

<sup>60</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 508-509.

<sup>61</sup> IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 28 mar. 2019. p. 146.

<sup>62</sup> IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 28 mar. 2019. p. 146.

Fundamental-ADPF 324 e o Recurso Extraordinário-RE 958.252<sup>63</sup>, fora então firmado o entendimento de licitude da contratação para as atividade-fim através de terceirização.

Antes do entendimento do STF sobre a terceirização, no ano de 2017, a Lei n. 13.429/2017, foi inserida no ordenamento jurídico com objetivo de modificar e inserir alguns artigos na Lei n. 6.019/74, assim, foi introduzido seus art. 4º-A e 5º-A, caput<sup>64</sup>, o entendimento de forma explícita que é permitida a prestação de serviços a terceiros no âmbito de quaisquer atividades, inclusive em sua atividade principal.<sup>65</sup>

Nesse ínterim, entendeu o STF que seria constitucional a contratação de terceirizados para as atividades-meio e atividades-fim: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”<sup>66</sup>, consequentemente fora decretada a inconstitucionalidade da Súmula 331, o fundamento utilizado é que não há qualquer lei que impeça a contratação de terceirizados nas atividade-fim.

Ressalta-se que mesmo com o entendimento do STF, sobre a licitude da contratação da terceirização em quaisquer que sejam as atividades, não se pode excluir o reconhecimento de fraude nesta modalidade de contratação, principalmente quando se averiguar que os tomadores de serviços não observam os parâmetros fixados na lei ou constatarem os requisitos necessários para a configuração da relação de empregos fixados no artigo 3º da CLT.<sup>67</sup>

Vale trazer à baila, que a Instrução Normativa Mtb 3/97, antes da Lei n. 13.429/2017, traz conceitos sobre a empresa prestadoras de serviços a terceiros.<sup>68</sup>

Ademais é importante ressaltar que a Constituição de 1998, tem papel primordial na normatização das relações trabalhistas, na medida que esta traz em sua essência normas e

<sup>63</sup> AMARAL, Carlos Eduardo; JUNQUEIRA, Souza e Gabriel. **Terceirização irrestrita**: efeitos da decisão do STF. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI286899,61044-Terceirizacao+irrestrita+Efeitos+da+decisao+do+STF>. Acesso em: 23 mar. 2019.

<sup>64</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm). Acesso em: 28 mar. 2019.

<sup>65</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 541.

<sup>66</sup> BRASIL. Superior Tribunal da Justiça. **Decisão n. RE 958252**. Relator: MIN. LUIZ FUX. Brasília, DF, 30 ago. 2019. Diário Oficial da União: Julgado mérito de tema com repercussão geral. Brasília, Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 23 mar. 2019.

<sup>67</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 543.

<sup>68</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 545.



garantias fundamentais de proteção, dignidade do trabalho, enfim busca, busca pelo bem-estar-social, não devendo qualquer norma no que tange a terceirização ir contra seu ordenamento jurídico.<sup>69</sup>

#### 1.4 Efeitos jurídicos da terceirização

A terceirização é uma relação contratual triangular, sendo composta pelo empregado, a empresa tomadora de serviços e entre eles a intermediadora, também conhecida como empresa interposta ou prestadora, os efeitos jurídicos decorrentes dessa modalidade de contratação podem ser entendidos como sendo terceirização lícita e ilícita e as responsabilidades delas decorrentes.<sup>70</sup>

##### 1.4.1 Terceirização lícita e terceirização ilícita

Para que se defina a terceirização como lícita é necessário a observância de requisitos que assessorem em sua identificação, nesse sentido é obrigatória a existência, nessa relação, da empresa prestadora dos serviços. Caso isso não ocorra se estará diante da figura do *marchandage*.<sup>71</sup>

Entende-se por *marchandage* a exploração da mão de obra com intuito de fraudar a relação de trabalho, pois tem-se como objetivo se passar por uma terceirização lícita ou até mesmo caracterizar-se como prestação de serviços através de um contratado de trabalho com um autônomo.<sup>72</sup>

Nessa senda, é necessário que a empresa intermediadora dos serviços esteja regularmente constituída, que possua bens que demonstrem sua capacidade de assumir os riscos inerentes de sua atividade, nesse caso que preencha as exigências estabelecidas no art. 2º da CLT<sup>73</sup>, só assim será possível comprar sua idoneidade.<sup>74</sup>

<sup>69</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 512-513.

<sup>70</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 84-85.

<sup>71</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 87.

<sup>72</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 87.

<sup>73</sup> BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>74</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 87.

Corroborar com o entendimento acima delineado o constante na Lei n. 6.019/1974, em seu artigo 4º-B, onde consta os requisitos para o funcionamento da empresa se prestação de serviços a terceiros.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).<sup>75</sup>

Ainda, não se pode haver entre o empregado e a empresa tomadora de serviços a pessoalidade, sendo este requisito da relação de emprego, como resultado, não pode ocorrer por parte da empresa a escolha do empregado e sequer proibir ou impossibilitar sua eventual substituição. Outra imposição da terceirização lícita é a ausência de subordinação entre o trabalhador e a empresa que utiliza sua força de trabalho.<sup>76</sup>

Ainda, defende Delgado a isonomia salarial como requisito para a terceirização lícita pelo fato da própria Lei n. 6.09/1974 ressaltar que somente no trabalho temporário seria obrigatória a equidade salarial, ocorre que passou a ser extensivo o entendimento da igualdade salarial através das jurisprudências.<sup>77</sup>

Delgado fundamenta seu entendimento frente as normas fundamentais trazidas na Constituição de 1988, que proíbi em seu art. 7º, XXXII, a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais.<sup>78</sup>

<sup>75</sup> BRASIL. **Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019.

<sup>76</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 88-92.

<sup>77</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 520-521.

<sup>78</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 521

Entretanto este entendimento não é pacificado, pelo fato de constar distinção em lei ainda há a interpretação que a equidade salarial se dá somente a terceirização temporária.<sup>79</sup>

Vale trazer à baila que mesmo após as alterações trazidas pela Lei n. 13.429/2017, ainda se manteve a divergência quanto a equidade salarial entre terceirizados permanentes e terceirizados temporários.<sup>80</sup>

Aqui ressalta-se que antes, do julgamento da ADPF 324 e RE 958.252 e da instituição da lei n. 13.429/2017 no ordenamento jurídico brasileiro, somente poderia ocorrer a terceirização nas atividades meios, e na modalidade de contratação de trabalho temporário, serviços de vigilância, serviços de conservação e limpeza, nesse interim se considerava terceirização ilícita caso fugisse das modalidades expostas. Ocorre que com o julgado e a referida norma passou se a ser lícita a contratação de terceirizados para a atividade fim.<sup>81</sup>

Nesses termos, caso qualquer dos requisitos expostos não sejam observados estaremos diante de uma terceirização ilícita, devendo ser reconhecida o vínculo de emprego entre o empregado – que até então era posto à disposição para a empresa tomadora de serviços – e a empresa tomadora de serviços.<sup>82</sup>

#### 1.4.2 Responsabilidade jurídica no âmbito das empresas privadas

Existe diferença entre os contratos que vinculam a relação jurídica entre a empresa tomadora de serviços, a prestadora de serviços e o trabalhador. O contrato entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora de serviços é gerido pelas normas do Direito Civil, enquanto entre a empresa prestadora de serviços e o trabalhador por ela contratado, a relação de trabalho é gerenciada pelas normas trabalhistas.<sup>83</sup>

Nesse íterim não há que se falar em responsabilidade solidária entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços no que se refere a contratação do empregado. Todavia, a de se ressaltar que pode ocorrer a responsabilidade subsidiária.<sup>84</sup>

Entende-se por responsabilidade solidária quando no mesmo débito coexistem mais de um credor ou devedor, possuindo cada um o direito ou o encargo com o débito todo, assim é o que salienta o art. 246 do Código Civil, nesses casos poderá o integrante que arcou com o

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 521

<sup>80</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 521

<sup>81</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 87.

<sup>82</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 94.

<sup>83</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 533.

<sup>84</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 88.

debito, seja total ou de forma parcial, solicitar o direito de reversão contra os demais devedores.<sup>85</sup>

Já no que diz respeito a responsabilidade subsidiária destaca Sérgio Pinto Martins que está se dá em uma ordem de preferência, primeiro se busca o devedor principal, nesse caso se dá pela empresa prestadora de serviços, caso não cumpra com sua obrigação, esta recai sobre o devedor subsidiário, sendo a tomadora de serviços<sup>86</sup>, nessa modalidade também há direito de regresso face ao devedor principal, visto ser desse a obrigação.<sup>87</sup>

No que tange a responsabilidade da empresa tomadora de serviços frente a prestadora de serviços quanto aos seus empregados, esta se dá de forma subsidiária. É dever da empresa que requer os serviços de forma terceirizada fiscalizar a empresa nomeada para a prestação deste, por consequência, há a obrigação de solicitar mensalmente o comprovante da quitação das obrigações trabalhistas do empregado a que lhe prestar serviços, caso isso não se suceda decorrerá em culpa *in eligendo* e *in vigilando*.<sup>88</sup>

Este entendimento encontra-se firmando na Súmula 331, IV, TST e art. 5º-A, § 5º da Lei n. 6.019/74 com redação alterada pela Lei n. 13.429/2017, respectivamente.<sup>89</sup>

Súmula 331, IV [...] “IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. [...]”

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

<sup>85</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil**. 15. ed. São Paulo: Editora Saraiva, v.7, 2001. p. 450.

<sup>86</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 137

<sup>87</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. 2010. Editora LTD. p.455.

<sup>88</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 543.

<sup>89</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019.

Nesse diapasão, a empresa tomadora de serviços funciona como um fiador devendo reconhecer todas as responsabilidades resultantes da extinção da relação de trabalho entre a prestadora de serviços e seu empregado terceirizado.<sup>90</sup>

#### 1.4.3 Responsabilidade jurídica no âmbito da Administração Pública

No que corresponde a Administração Pública, do mesmo modo que ocorre no âmbito das empresas privadas, poderá ocorrer a terceirização nas estatais, não obstante, quando sobrevir fraude na atividade-fim, diante do contido no art. 37, II e § 2º da CF/88<sup>91</sup>, não há que se falar em vínculo de emprego entre a pessoa jurídica de Direito Público e o trabalhador.<sup>92</sup>

Assim, ocorrendo a contratação sem a realização de concurso público, haverá a violação dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, passando o ato a ser nulo.<sup>93</sup>

Nesses termos a decretação da nulidade se dará de forma irretroativa, passando o trabalhador a ter direito somente ao salário do período trabalhado. Dessa forma, não haveria a possibilidade da retroatividade dos efeitos da relação de emprego, visto não se pode retornar ao estado *a quo* da contratação.<sup>94</sup>

Diante disso, há na doutrina três correntes que debatem os efeitos da prestação de serviços no ente estatal.

Primeiro entendimento doutrinário segue a lógica que o contrato irregular não produz qualquer efeito para o trabalhador, podendo, inclusive, a Administração o declarar nulo, seguem esse entendimento os doutrinadores Leite, Delgado e Cassar.<sup>95</sup>

<sup>90</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 466.

<sup>91</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc32.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc32.htm). Acesso em: 10 jun. 2019. art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) [...]II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

<sup>92</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 551.

<sup>93</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 457.

<sup>94</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 458.

<sup>95</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 548.

O segundo entendimento é que, mesmo ocorrendo a decretação da nulidade do contrato, deveria se reconhecer os efeitos deste, inclusive ocorrendo o registro na carteira de trabalho, corrobora com esse entendimento os doutrinadores Barros e Dallegrave Neto,<sup>96</sup>

Já a terceira corrente, com fundamento no princípio da primazia da realidade sobre a forma, parte do pressuposto que não ocorre vício no contrato de trabalho quando há vícios na contratação ou ausência de concursos, sendo direito do empregado ao recebimento de todos seus direitos trabalhistas incluindo os previdenciários, com esta corrente firma entendimento os doutrinadores Martins e Sússekind.<sup>97</sup>

O TST, na Súmula 363, fixou o entendimento na primeira corrente, onde concluiu que o trabalhador somente faria jus ao salário dos dias trabalhados e ao depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS.<sup>98</sup>

Ainda, vale ressaltar que o responsável pela contratação irregular na Administração Pública, responde pelos danos que lhe causar, inclusive podendo responder na esfera administrativa, civil ou criminal.<sup>99</sup>

Além do mais, STF na Súmula 685, firmou o entendimento de ser inconstitucional a investira em cargo que não integra a carreira para a qual foi o servidor anteriormente investido.<sup>100</sup>

Nessa senda, a Administração Pública pode realizar contratos de natureza civil com o ente privado através da licitação, quando isto ocorre, o contratado pode realizar a contratação de trabalhadores para executar seus serviços, passando assim a configurar a terceirização.<sup>101</sup>

Nesse caso a responsabilidade jurídica da Administração Pública se dará de forma subsidiária, caso não haja a correta fiscalização dos contratos.<sup>102</sup>

Aqui concerne mencionar que o TST preliminarmente entendia em sua Súmula 331, IV, que para que coubesse a responsabilidade subsidiária quanto ao descumprimento das

<sup>96</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019 p. 548.

<sup>97</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019 p. 548.

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 363. **Súmula nº 363 do TST: contrato nulo efeitos** (nova redação). Brasília, 21 nov. 2003. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-363](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363). Acesso em: 09 set. 2019, apud JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019 p. 549.

<sup>99</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019 p. 548.

<sup>100</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Súmula 685/2015** apud JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019 p. 549.

<sup>101</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 566.

<sup>102</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 552.

obrigações trabalhistas, necessitaria que a Administração Pública além de participar da relação contratual e dispusesse do título executivo extrajudicial, todavia no ano de 2000, ocorreu modificação no entendimento na referida Súmula e passou-se a imputar a responsabilidade subsidiária de forma abrangente, indo em confronto com o disposto no art. 71, § 1º da Lei n. 8.666/93<sup>103</sup>.<sup>104</sup>

Desta forma houve o acionamento do STF para que se manifestasse quanto a constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei n. 8.666/93<sup>105</sup>, assim na Ação Declaratória de Constitucionalidade - ADC nº 16/DF de 2010<sup>106</sup>, fora declarada a constitucionalidade do dito artigo, passando-se ao entendimento que não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelo simples inadimplente das empresas prestadoras de serviços, contudo, o ente estatal poderá responder de forma subsidiária, sendo imprescindível a demonstração de que o órgão público atuou com culpa no controle da execução do contrato.<sup>107</sup>

Dessa forma em 2011, o STF, em decorrência da nova interpretação do art. 71, § 1º da Lei n. 8.666/93, modificou a redação da Súmula 331, IV, e nesta acresceu dois incisos nos quais tratam da responsabilidade dos entes da Administração Pública direta e indireta.<sup>108</sup>

#### Súmula 331 - TST

[...]

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida

<sup>103</sup>BRASIL. **Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993**. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8666compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666compilado.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. [...] § 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995).

<sup>104</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 91; e JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 91.

<sup>105</sup> BRASIL. **Lei 8.666/93, de 21 de junho de 1993**. Dispõe sobre normas para licitação e contratos da administração pública. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm) Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>106</sup> BRASIL. **ADC 16, de 24 de novembro de 2010**. Dispõe sobre responsabilidade contratual subsidiária. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165> Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>107</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 91; e JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 553.

<sup>108</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 91; e JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 554.

responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Nessa senda, vige em nossa estrutura jurídica o entendimento que somente há a responsabilização da Administração Pública quando esta ocorre em culpa *in eligendo*, ou seja, quando não há a devida fiscalização ou omissão por parte desta.<sup>109</sup>

Já no que compete as obrigações previdenciárias, esta se dá de forma solidária com o prestador de serviços.<sup>110</sup>

## 1.5 Efeitos sociais da terceirização

A terceirização vem com a promessa de modernizar as relações de trabalho, contudo não se passa de uma forma antiquada de privar direitos constitucionais que deveriam ser assegurados aos trabalhadores no âmbito da relação de trabalho.<sup>111</sup>

Segundo a proposta da Reforma Trabalhista no que tange a Lei n. 13.429/2017, se pautava no aumento de empregos, visto que desde 2014, o Brasil vem passando por uma crise econômica, contudo no ano de 2018, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua/IBGE, estimava-se que o número de desempregados era de 13,4 milhões, o que equivale a 12,9% da população econômica ativa.<sup>112</sup>

<sup>109</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 527.

<sup>110</sup> BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**.: Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. [...]§ 2o A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995). Brasília, DF, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8666compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666compilado.htm). Acesso em: 17 abr. 2019.; **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**.: Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5o do art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009). (Produção de efeitos). Brasília, DF, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8212orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212orig.htm). Acesso em: 17 abr. 2019.; JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 552.

<sup>111</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 541.

<sup>112</sup> **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998)**. São Paulo: Dieese, 2018. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjQ8cHzzNjhAhVIl7kGHZAaCa0QFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2Fnotatecnica%2F2017%2FnotaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf&usq=AOvVaw0EfYDFNZTcAF-FDUe3kJP8>. Acesso em: 17 abr. 2019.



Diante disso é nítido que o maior interessado na regularização da terceirização são os empresários, como dito anteriormente, estes se desobrigam e diminuem seus gastos com os terceirizados, consequentemente reduzem seus dispêndios com produção, distribuindo estes para terceiros. Por conseguinte, o que se ver é a incorporação do trabalhador no mercado sem qualquer garantia ou proteção.<sup>113</sup>

Não é de hoje que a modalidade de contratação através da terceirização apresenta conflitos quanto aos trabalhadores contratados de forma direta pelas empresas, essa diferença se dar em relação a salário, maior rotatividade nos empregos, índice de acidente de trabalho e morte mais elevados, precarização nas condições de trabalho, direitos reduzidos e ainda alto nível de discriminação chegando muitas das vezes serem encontrados em situações análogas de escravo.<sup>114</sup>

Um dos maiores impasses enfrentados pelos empregados terceirizados se refere aos calotes empregados pelas empresas prestadoras de serviços, o que tem sido habitual em ações levadas ao TST, são inúmeras as empresas que expõem seus trabalhadores terceirizados a esse transtorno.<sup>115</sup>

A título de exemplo dessa extensa lista se tem a Petrobrás, esta fazia uso de mão de obra terceirizada, sucede que a empresa prestadora do serviço deixava de repassar aos seus empregados os salários, assim como não efetuava o pagamento das verbas rescisórias, resultando em várias reclamações trabalhistas. Ante o ocorrido chegou ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho – MPT, na cidade de Mossoró, onde este ajuizou uma ação civil pública, em que a Petrobrás deveria instituir um fundo garantidor para resguardar os trabalhadores terceirizados de futuros calotes pelas empresas prestadoras de serviços.<sup>116</sup>

<sup>113</sup> IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil:** novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 28 mar. 2019.

<sup>114</sup> IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil:** novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 28 mar. 2019.

<sup>115</sup> REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo; LOPES, Guilherme Byrro (org.). **Terceirização:** o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018. p. 224. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>116</sup> REPORTER BRASIL. **Petrobrás deve resguardar créditos trabalhistas em contratos terceirizados**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/04/petrobras-deve-resguardar-creditos-trabalhistas-em-contratos-terceirizados/>. Acesso em: 17 de abr. 2016.

No que diz respeito a desigualdade salarial, a variação gira em torno de 27% a 87%, no que se refere aos trabalhadores contratados de forma direta pelas empresas. A título de exemplo, os petroquímicos possuem uma divergência salarial de 52%, já a remuneração no grupo dos bancários, em relação aos empregados de telemarketing há diferença de 44%, a média geral para os serviços terceirizáveis está na faixa de 24,7%.<sup>117</sup>

Quanto ao vínculo de emprego, nota-se que existe uma rotatividade muito grande, como ocorre muitas das vezes licitações para contratação de empresas prestadoras de mão de obra terceirizada, estas são substituídas com muita frequência, ocorrendo uma demissão em massa de seus trabalhadores, outro problema enfrentado diz respeito as férias destes empregados, regularmente as empresas prestadoras de serviços não conseguem cumprir com o contrato firmado chegando a abandonar seus trabalhadores, nesse interim entra outra empresa da mesma categoria e realiza um novo contrato como o terceirizado, esse raramente possui um ano de serviço, por conseguinte não se pode somar o tempo trabalhado nas duas empresas, não adquirindo assim o direito a férias.<sup>118</sup>

No tocante a jornada de trabalho, os terceirizados chegam a trabalhar até 3 horas a mais, por semana, que o trabalhador efetivo.<sup>119</sup>

Outro problema relevante e recorrente em que os trabalhadores terceirizados estão expostos se diz respeito a morte e acidentes decorrentes do trabalho, uma das razões para essa condição advém da maior vulnerabilidade de exposição desses empregados, visto que estes estão expostos a trabalhos de riscos e ainda não contam com investimentos para treinamentos e disponibilização de equipamentos de proteção adequados. Ressalta-se que esse problema é recorrente no setor elétrico, estima-se que no ano de 2012, 87% das mortes ocorreram na esfera dos trabalhos terceirizados.<sup>120</sup>

<sup>117</sup> REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo; LOPES, Guilherme Byrro (org.). **Terceirização**: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018. p. 224. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>118</sup> DIEESE. **Impactos da lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>119</sup> REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo; LOPES, Guilherme Byrro (org.). **Terceirização**: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018. p. 224. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>120</sup> REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo; LOPES, Guilherme Byrro (org.). **Terceirização**: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018. p. 224. Disponível em:

Ainda se ver dentro das empresas, distinção entre os trabalhadores sendo estes divididos em primeira e segunda classe, propiciando a competição e discriminação, destaca-se que em relação aos benefícios inerentes da relação de emprego, os terceirizados não participam da divisão de lucros e resultados, o vale refeição tende a ser menor, não recebem auxílio educação e quando há o pagamento de horas extras, estas tendem a ser menores as que foram convencionadas em convenções coletivas.<sup>121</sup>

Não obstante, infelizmente o trabalho terceirizado está de modo direto relacionado ao trabalho análogo de escravo, isto porque a terceirização tenta burlar os limites estipulados pelas normas trabalhistas para proteção do trabalhador. O fato é que os trabalhadores terceirizados, muitas das vezes possuem nível de conhecimentos mais baixos, são imigrantes e se encontram em um estado de extrema necessidade se sujeitando a qualquer tipo de trabalho, assim as empresas aproveitam dessa vulnerabilidade, pois esses trabalhadores inclinam-se a se empenhar mais para manter seus empregos.<sup>122</sup>

O Ministério Público do Trabalho e Emprego é um dos maiores responsáveis para resgate de trabalhadores em condições análogas de escravo e, um dado importante é que a maioria revelam ser trabalhadores contratados de forma terceirizada.<sup>123</sup>

Nesse contexto, cabe mencionar casos polêmicos de regastes, em 2011 a empresa Zara Brasil, foi autuada por trabalho análogo ao de escravo, dado que esta ignorava o que se operava nas oficinas de suas terceirizadas, como também tentou fraudar sua condenação, assim houve o resgate de 15 pessoas dentre elas uma adolescente de 14 anos, em outro momento ocorreu o regaste de bolivianos também nas mesmas condições.<sup>124</sup>

---

[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>121</sup> IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil:** novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em:

[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 28 mar. 2019.

<sup>122</sup> REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo; LOPES, Guilherme Byrro (org.). **Terceirização:** o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018. p. 224. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 14 abr. 2019.

<sup>123</sup> REPORTER BRASIL. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo coincidência**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/> Acesso em: 12 abr. 2016.

<sup>124</sup> IG. **ZARA é responsabilizada por trabalho escravo e pode entrar na "lista suja"** Fonte: Economia - iG @ <https://economia.ig.com.br/2017-11-14/zara-trabalho-escravo.html>. 2017. Disponível em: Brasil Econômico Fonte: Economia - iG @ <https://economia.ig.com.br/2017-11-14/zara-trabalho-escravo.html>. Acesso em: 17 abr. 2019.

Outro caso ocorreu com o grupo das lojas Renner, onde foram resgatadas 37 pessoas em modo de escravidão, estes se encontravam em condições degradante de trabalho, executavam várias horas de trabalho e muito deles possui dívidas com seus empregadores.

Há também a empresa Air China que atuava no Aeroporto de Guarulhos, que fora condenada por utilização de mão de obra terceirizada de forma ilegal, a empresa fechou suas portas da noite para o dia, deixando vários trabalhadores desamparados.<sup>125</sup>

Fato é que a terceirização é um instrumento de flexibilização dos modelos de contrato de trabalho, sendo esta modalidade característica da exploração de capital, contudo ainda tem muito o que caminhar para se tornar um modelo ideal de contratação, diante dos fatos acima expostos percebe-se que esta tem sido utilizada como uma forma de desvirtuação das obrigações trabalhistas e que infelizmente quem sai perdendo é a parte mais vulnerável, no caso o trabalhador.

---

<sup>125</sup> REPÓRTER BRASIL (org.). **Companhia aérea processada por terceirização ilegal**. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/10/companhia-aerea-processada-por-terceirizacao-ilegal/>. Acesso em: 17 abr. 2019.

## 2 LEI Nº. 13.429/2017 E AS ALTERAÇÕES POR ELA TRAZIDAS.

No dia 31.03.2017, fora publicada a Lei n. 13.429/17, na qual modificou e acrescentou artigos a Lei n. 6019/74, esta que antes tratara do trabalho temporário e estabelecia em seus parágrafos regras pertinentes a prestação de serviços a terceiros, agora abrange conceitos sobre o serviço terceirizados, trazendo mudanças significativas sobre referido instituto.

Assim o presente capítulo terá como objetivo o estudo dos precedentes da Lei n. 13.429/2017, analisando como se seu processo legislativo e posteriormente como a mencionada lei modificou o cenário jurídico brasileiro quanto a contratação através da terceirização.

### 2.1 Precedentes da Lei

O primeiro Projeto de Lei que visava a regulamentação legislativa da modalidade de contratação pela via da terceirização e revogação da Lei n. 6.019/74, fora apresentado em plenário em 19/03/1998, sob o n.º 4.302, sendo este de autoria do Poder Executivo, apresentado por Fernando Henrique Cardoso, Presidente da República a época.<sup>126</sup>

Após sua apresentação, no dia 15/04/1998, ocorreu a leitura e publicação da matéria no Diário Oficial 24/03/1998, pág. 7388, col. 01.<sup>127</sup>

Ressalta que uma das pautas do projeto de lei era estabelecer requisitos para o funcionamento das empresas tomadoras de serviços, a título de exemplo, o registro nas juntas comerciais, a responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras de serviços para os encargos trabalhistas e previdenciários durante o período que o trabalhador permanecesse a disposição da empresa, ressalta-se que à época a responsabilidade da empresa se dava de forma solidaria e ainda.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Apresentação do Projeto de Lei pelo Poder Executivo. Brasília, DISTRITO FEDERAL, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998). Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>127</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. **Leitura e publicação da matéria. Dcd 24 03 98 págs. 7388 col. 01**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>128</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Apresentação do Projeto de Lei pelo Poder Executivo. Brasília, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F88302](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F88302)

Em 18/04/2000, o relator Deputado Jair Meneguelli emiti um parecer ao projeto, no qual impugnava parte do projeto, primeiramente alegava que os dispositivos elencados na lei era redução do texto legal da Lei n. 6.019/74, e como constava os mesmos dispositivos no texto constitucional não haveria necessidade de repeti-los.<sup>129</sup>

No que se refere as propostas elencadas, constatou o relator que a alteração apresentada traria grande prejuízo ao empregado, visto que ao modificar a responsabilidade solidária das empresas vinculadas ao contrato para a forma subsidiária, caso o empregado ajuizasse ação reclamando seus direitos, poderia levar-se anos para que este fosse reconhecido caso houvesse a necessidade de chamar o tomador de serviços ao processo, desse modo, sendo o trabalhador a parte mais fraca da relação de emprego deveria este ser protegido.<sup>130</sup>

No período de 1998 a 2002, sob influência das grandes bases sindicais e partidos políticos de esquerda, conseguiu manter-se o projeto de lei inerte, sem que houvesse grandes movimentações. Contudo em 13/12/2002, com a saída do governo de Fernando Henrique Cardoso, o referido projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados e conduzido ao Senado Federal, onde em 4 dias fora aprovado. Todavia, ocorreram mudanças no texto original do projeto de lei, onde este teve que regressar a Câmara dos Deputados.<sup>131</sup>

Com o retorno do Projeto de Lei à Câmara dos Deputados, a sua relatoria ficou a cargo do Deputado Sandro Mabel, tendo este apresentado um substitutivo em 29/05/2003, já a sombra do governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, com o argumento de proteção do trabalhador e geração de empregos.<sup>132</sup>

---

29D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>129</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (Ctasp)**: parecer favorável do relator, Dep Jair Meneguelli, com substitutivo. Brasília, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998). Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>130</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (Ctasp)**: parecer favorável do relator, Dep Jair Meneguelli, com substitutivo. Brasília, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998). Acesso em: 10 jun. 2019. p. 24-26

<sup>131</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>132</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (Ctasp): Parecer do Relator, Dep. Sandro Mabel, pela aprovação arts. 1º e 3º do Substitutivo do Senado Federal. Brasília, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998). Acesso em: 10 jun. 2019.

Em 19/08/2003, o Poder Executivo representado pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, emite comunicado ao Congresso Nacional requerendo a retirada de pauta do Projeto de Lei n. 4.302/98, contudo o pedido é desconsiderado, sendo, no entanto, suspenso o trâmite por certo período.<sup>133</sup>

Após o pedido de retirada do projeto de lei de pauta, os Deputados envolvidos acreditando que este ficaria sobrestado, em 25/09/2003, foi apresentado requerimento (REQ 61/2003) na Comissão de Trabalho de Administração e Serviços Público – CTASP, pelo Deputado Jovair Arantes, onde pleiteava a realização de fórum com a CTASP juntamente com toda a sociedade interessada na matéria da terceirização, para debater sobre PL 4.302-C/98, com o propósito de esclarecer os pontos controvertidos.<sup>134</sup>

Em 26/10/2004 foi apresentado na Câmara dos Deputados o PL n. 4.330/2004, sendo de relatoria do Deputado Sandro Mabel, com o objetivo do fim da terceirização irrestrita e também como uma forma de substituição ao PL n. 4.302/98.<sup>135136</sup>

A intensão dos parlamentares era a urgência na aprovação do PL n. 4.330/2004, tanto que no dia 09/11/2004, o Deputado Miguel de Souza apresentou um requerimento interno com pedido de emergência para a apreciação deste, não obstante, a casa se manteve inerte.<sup>137</sup>

Assim em 04/09/2013, houve um novo pedido de urgência para a apreciação do projeto, desta vez formulado pelo Deputado Eduardo Cunha, de igual modo, este foi apreciado

<sup>133</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Plenário (Plen): Apresentação da retirada de proposição pelo Poder Executivo. Brasília, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998). Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>134</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (Ctasp): Apresentação do requerimento, REQ 61/2003 CTASP, pelo Dep. Jovair Arantes. Brasília, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998). Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>135</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Plenário (Plen): Apresentação do Projeto de Lei pelo Deputado Sandro Mabel (PL-GO). Brasília, 19 mar. 1998. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0F3BFE8A707D269964F8830229D5300F.proposicoesWebExterno1?codteor=14404&filename=Tramitacao-PL+4302/1998). Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>136</sup> IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 10 jun. 2019. p. 149.

<sup>137</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.330, de 2004. **Plenário (Plen)**: Apresentação do requerimento pelo Dep. Miguel de Souza e outros. Brasília, DISTRITO FEDERAL, 09 nov. 2004. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=249167&filename=Tramitacao-PL+4330/2004](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=249167&filename=Tramitacao-PL+4330/2004). Acesso em: 10 jun. 2019.

e aprovado somente em 07/04/2015, momento em que fora encaminhado ao Senado Federal se transformando no Projeto de Lei Complementar – PLC n. 30/2015, ressalta que este ainda continua em trâmite.<sup>138</sup>

Com a demora para apreciação e votação do PL n.º 4.330/2004, e os escândalos envolvendo a operação Carne Fraca<sup>139</sup>, o presidente da Câmara dos Deputados Rodrigo Maia, no dia 22/03/2017, em uma Sessão Deliberativa Extraordinária, retornou a pauta o então esquecido PL n.º 4.302/98, sendo este aprovado com 231 votos favoráveis, 188 desfavoráveis e 08 abstenções, sendo então encaminhado à época ao então Presidente da República Michel Temer<sup>140</sup>, no qual o sancionou no dia 31/03/2017, data em que houve também sua publicação e entrada em vigor, passando a ser conhecida com a Lei n. 13.429/2017.<sup>141</sup>

## 2.2 Mudanças trazidas pela Lei 13.429/2017

A Lei n. 13.429/2017 promulgado dia 31/03/2017 modificou o texto contido na Lei n. 6.019/74, no qual, antes tratava tão somente do trabalho temporário passou-se a versar também sobre a terceirização, trazendo assim significativas mudanças ao tema.

Como estudado no capítulo 1, a modalidade de contratação através da terceirização não era positiva na CLT, sendo as contratações resguardadas pela Súmula 331 do TST onde só era permitido a contratação nas atividades-meio, ressalta-se que esta não estabelecia quais atividades que poderiam ou não ser terceirizadas.<sup>142</sup>

Destaca-se que a análise das alterações incluídas pela Lei n. 13.429/2017, se dará no que diz respeito a modalidade de contratação por terceirização, assim nos tópicos a seguir será delineado quais foram as mudanças incluídas na Lei n. 6.019/74.

<sup>138</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.330, de 2004. **PI 4330/2004**. Brasília, DISTRITO FEDERAL, 26 out. 2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>139</sup> OPERAÇÃO Carne Fraca: Relatório analítico de repercussão em mídia. 2017. Disponível em: <http://www.agricultura.gov.br/publicacoes/operacao-carne-fraca.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>140</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330, de 2004. Plenário (Plen):** 09:32 Sessão deliberativa extraordinária. Brasília, 26 out. 2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>141</sup> BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Legislação informatizada - Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 - publicação original. Brasília, DISTRITO FEDERAL, Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13429-31-marco-2017-784561-publicacaooriginal-152293-pl.html>. Acesso em: 10 jun. 2019.

<sup>142</sup> SIENGE. **Lei da terceirização e reforma trabalhista: impactos na construção civil**. Florianópolis: Sienge, 2017. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/ebooks/lei-da-terceirizacao-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 10 jun. 2019. p. 7.



### 2.2.1 Terceirização irrestrita

A mudança mais relevante no cenário da terceirização, incluídas pelas Leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017, se deu em relação a liberdade irrestrita da terceirização, todavia há uma exceção quanto as atividades que possuem legislação específica.<sup>143</sup>

A primeira alteração se deu no art. 1º da Lei n. 6.019/74, onde passou a ser estabelecido que seriam regidos pela lei as relações de trabalho temporário e terceirizado<sup>144</sup>, observa-se que anteriormente a lei tratava tão somente do trabalho temporário.

Com a promulgação da Lei n. 13.429/2017, ainda não se sabia ao certo a magnitude que se daria a terceirização, visto que a lei deixava subentendido que esta se dava de forma irrestrita, causando assim uma insegurança jurídica para os empregadores.<sup>145</sup>

Esta preocupação se dava pelo fato de constar no art. 9º § 3º, a permissão de contrato de trabalho temporário através da subcontratação de mão-de-obra para as atividades-fim, dessa forma, quando entrou em vigor a Lei n. 13.429/2017, não se poderia assegurar que a terceirização se dava de forma irrestrita.<sup>146</sup>

Nesses termos, com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, passou-se a interpretar a terceirização de modo irrestrito, visto que esta revogou art. 4º-A da Lei n.º 6.019/74, este incluído pela Lei n.º 13.429/2017.<sup>147</sup>

Após as alterações movida pelo Lei n. 13.467/2017, o art. 4º-A passou a apresentar o conceito de prestação de serviços a terceiros, expondo que este é considerado quando há transferência da execução dos serviços da empresa contratante podendo inclusive ser qualquer uma de suas atividades, incluindo a atividade principal.<sup>148</sup>

<sup>143</sup> SIENGE. **Lei da terceirização e reforma trabalhista**: impactos na construção civil. Florianópolis: Sienge, 2017. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/ebooks/lei-da-terceirizacao-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 10 jun. 2019. p. 11.

<sup>144</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

<sup>145</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 545-548.

<sup>146</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 545-548.

<sup>147</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

<sup>148</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito

### 2.2.2 Quarteirização

Também fora inserido o art. 4º-A, § 1º, que dispõe: “A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”. Percebe-se que aqui se tem a quarteirização, que é a oportunidade da empresa contratada (a prestadora de serviços) subcontratar outra empresa para executar seus serviços.<sup>149</sup>

Na quarteirização, a empresa contratante (principal), contrata uma empresa prestadora de serviços, para cuidar de assuntos diversos como limpeza, transporte e segurança, todavia, a empresa contratada por sua vez, subcontrata outras empresas para prestar tais serviços, assim empresa prestadora de serviços contratada pela empresa principal se torna intermediadora entre as empresas, respondendo de forma subsidiária, juntamente com a empresa principal em casos de eventual descumprimento das obrigações trabalhistas de uma de suas gerenciadas.<sup>150</sup>

Assim relata Martinez que, a empresa principal responderá por *culpa e elegendo*, enquanto a empresa prestadora de serviços (intermediadora), responderá por *culpa in elegendo e culpa e vigilando*.<sup>151</sup>

Já o art. 4º-A, § 2º, dispõe que não há vínculo de emprego entre a empresa contratante e os empregados e sócios da empresa prestadora de serviço, nestes termos se compreende que caso não haja subordinação direta entre os citados, não pode se presumir o vínculo de emprego.<sup>152</sup>

### 2.2.3 Requisitos para funcionamento da empresa prestadora de serviços

---

privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>149</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 87.

<sup>150</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 87.

<sup>151</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 87.

<sup>152</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 4º-A § 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

A Lei n. 13.429/2017, em seu art. 4º-B, instituiu requisitos para o funcionamento da empresa prestadora de serviços, passando estas a terem fundamentos jurídicos para atuar no mercado. Deste modo dispõe a lei.<sup>153</sup>

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais);

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).<sup>154</sup>

Assim, para constituição da empresa tomadora de serviços, esta deverá formular um contato social ou requerimento de empresário, o qual deverá ser registrado na Junta Comercial. Simultaneamente será necessário o registro do CNPJ, o qual é feito através do Documento Básico de Entrada (DBE), no site da receita federal.<sup>155</sup>

Todos os requisitos apresentados têm como escopo resguardar os empregados, visto que por muitas vezes estes eram contratados pela empresa prestadora de serviços e esta não possuía qualquer garantia que em caso descumprimento das obrigações trabalhistas os seus empregados teriam respaldo.<sup>156</sup>

Para o autor Martins, os requisitos elencados o citado artigo, é uma garantia aos trabalhadores, pois evitam que as empresas tomadoras de serviços não tenham capital para responder pelos direitos de seus colaboradores.<sup>157</sup>

Ainda complementa Carlos Leite, que o art. 4º-B, deverá ser interpretado em consonância com os princípios fundamentais constitucionais vigentes, como o da dignidade da

<sup>153</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 88.

<sup>154</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019.

<sup>155</sup> GESTÃO CLICK. Como abrir uma empresa de prestação de serviços. Disponível em: <https://gestaoclick.com.br/blog/abrir-empresa-prestacao-de-servicos>. Acesso em: 11 set. 2019.

<sup>156</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 183.

<sup>157</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 183.

pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, devendo a empresa contratante ter cautela pois se está à frente de uma atividade empresarial.<sup>158</sup>

Mesmo contendo todas essas exigências é possível constatar dois problemas, primeiro a ausência de prévia inscrição no Ministério Público do Trabalho, o que não permite uma antecipada análise do histórico da empresa e do mercado, o que impossibilita uma fiscalização prévia. E a segunda decorre dos valores estipulados sendo muito baixos para a constituição de uma empresa prestadora de serviços, e a não exigência de um fundo de reserva, o que acaba configurando um risco muito grande de falência e consequentemente a inadimplência das contribuições sociais e das obrigações trabalhistas.<sup>159</sup>

#### 2.2.4 *Igualdade de condições quanto os serviços prestados dentro das dependências da tomadora de serviços.*

O legislador se preocupou em inserir o art. 4º-C na Lei n. 6.019/74 através da Lei n. 13.467/2017, que assegurassem aos empregados terceirizados os mesmos benefícios adquiridos pelos empregos contratados pela empresa tomadora de serviços de forma direta, desde que os serviços sejam realizados em sua acomodação.<sup>160</sup>

Ainda o art. 4º-C, §1º, registra que poderão a empresa tomadora de serviços e a prestadora de serviços pactuarem se assim quiserem, que os empregados terceirizados façam jus a salário igual ao dos empregados da contratante, podendo também convencionarem outros benefícios.<sup>161</sup>

<sup>158</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 367.

<sup>159</sup> TEODORA, Patrícia. **Terceirização já está em vigor – principais alterações**. Blog da Patrícia Teodora Direito, Política, Economia e Sociedade. Disponível em <https://patriciateodora.blog/2017/04/04/terceirizacao-ja-esta-em-vigorprincipais-alteracoes/> Acesso em 09 set. 2019.

<sup>160</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

<sup>161</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 4º-C, § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

Ocorre que o dispositivo citado diverge do contido no art. 12, a, da própria lei, este inserido pela Lei n. 13.429/2017, onde dispõe que é assegurado ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à dos empregados da mesma empresa tomadora ou prestadora de serviços, sendo assegurado o salário mínimo.<sup>162</sup>

Assim, com o Lei n. 13.467/2017, fora posterior a Lei n. 13.429/2017 que inseriu o art. 12, na Lei n. 6.019/74, sobreveio se uma revogação tácita do referido artigo, desta maneira, a equivalência salarial somente ocorrerá se a tomadora e a prestadora de serviços desejarem.<sup>163</sup>

No que se refere ao art. 4º-C, § 2º<sup>164</sup>, este prevê que caso a contratante firme contrato com prestadora de serviços igual ou superior a 20% de seus empregados, poderá aquela disponibilizar atendimento ambulatorial e serviços de alimentação em local diverso dos seus empregados, não obstante, deverá o ambiente possuir os mesmos padrões de atendimento, esse entendimento também é reafirmado no art. 5º -A, §4º.<sup>165</sup>

Advém que, este dispositivo induz a discriminação ao invés de um tratamento igualitário.<sup>166</sup>

#### 2.2.5 *Dos deveres da empresa tomadora de serviços*

A empresa tomadora de serviços poderá ser pessoa física ou jurídica, pública ou privada<sup>167</sup>, devendo prestar seus serviços de forma determinada e específica, podendo estes incluir qualquer fase de sua atividade.<sup>168</sup>

<sup>162</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 89.

<sup>163</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 89

<sup>164</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 4º-C, § 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

<sup>165</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 5º -A, § 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

<sup>166</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 89.

<sup>167</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

<sup>168</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019. art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de

Entende-se por serviço específico aquele que é antecipadamente determinado de acordo com sua extensão, assim a Lei n. 13.429/2017, em seu art. 5ºA § 1º e art. 5º B, II, veda a realização de serviços distintos ao que fora contratado.<sup>169</sup>

Ainda consta na lei em seu art. 5º-A §5º, que a empresa tomadora de serviços terá responsabilidade subsidiária no que tange as verbas trabalhistas, durante o estágio que ocorrer as prestações de serviços, aqui vale ressaltar que antes das modificações inseridas pela referida lei, a responsabilidade desta também se dava de forma subsidiária, sendo este entendimento consolidado na Súmula 331, IV do TST<sup>170</sup>.

Nesses termos o que se observa é que a empresa tomadora de serviços tem o dever de fiscalização da empresa interposta. Se observará a responsabilidade subsidiária quando ficar comprovado que a prestadora de serviços é inadimplente com os títulos do contrato de trabalho de seus empregados.<sup>171</sup>

Outra alteração que toma destaque da lei, diz respeito ao art. 5º-D, no qual ressalta que empregado demitido não poderá ser contratado pela prestadora de serviço no decorrer do prazo de dezoito meses, essa regra tem como escopo evitar que o empregador demita o funcionário e depois o readmita como terceirizado configurando uma forma de desvalorização de sua mão-de-obra.<sup>172</sup>

---

prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>169</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, 337. p. 89; BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#art6). Acesso em: 17 set. 2019. art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017); § 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.; BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Lei da Terceirização. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm). Acesso em: 10 jun. 2019. art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017) [...]III - especificação do serviço a ser prestado.

<sup>170</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 337 p. 91.

<sup>171</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. p. 543.

<sup>172</sup> BONFIM, Hanna Larissa Lima (Comp.). Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Bahia, v. n. 9, p.13, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017\\_bonfim\\_hanna\\_terceirizacao\\_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 set. 2019.

### 3 PONTOS NEGATIVOS E POSITIVOS REFERENTES ÀS ALTERAÇÕES ADVINDAS COM A LEI N. 13.429/2017

Nos últimos tempos a sociedade brasileira tem passado por uma crise político-econômica onde se discursou a necessidade de modificações em diversos setores do país. Todavia, a falta de representatividade da sociedade frente ao Congresso Nacional, acorrentada a uma falsa afirmação de excesso de proteção ao trabalhador, fez com que o processo modificador se iniciasse pela classe mais vulnerável: a trabalhadora.

Nesse passo, reformas mais importantes, como a política e tributária foram esquecidas e o Governo deu início as modificações das leis trabalhistas.

Nesse cenário, primeiramente implantada a Lei n. 13.429/2017, conhecida como a lei da terceirização, como demonstrado no capítulo 2 deste trabalho, esta deixou de forma implícita a verdadeira intenção dos legisladores quanto ao tema terceirização. Posteriormente, a Lei n. 13.467/2017, onde acrescentou o art. 4-A, a Lei n. 6.019/74, deixando claro seu objetivo, qual seja, a forma irrestrita de contratação via terceirização, ainda para firma esse entendimento no julgado da ADPF 324 e do RE 958.252 o STF, veio confirmando a terceirização de forma irrestrita, ocorrendo tanto na atividade meio da empresa com na atividade fim.

Assim, este capítulo tratará dos pontos positivos e negativos referentes às alterações provenientes da Lei n. 13.429/2017.

Ressalta-se, as alterações apresentadas foram elaboradas sob o argumento de que as providências tomadas mudariam o quadro da economia, com o aumento de empregos formais, o que consequentemente iria impulsionar o desenvolvimento socioeconômico da sociedade através do aumento de trabalhadores empregados.<sup>173</sup>

Para Scarlecio, as modificações incluídas pela Lei n. 13.429/2017, apresentou um único objetivo privilegiar os empresários, fazendo cumprir seus interesses de forma positivada na CLT, e consequentemente contribuir para a precarização da mão de obra, tornando esta cada vez mais barata, o que gera o aumento da margem de lucro dos empresários, e por outro lado fere diretamente o texto o original das normas trabalhistas. Desta forma, com a positivação das normas, não há violação direta dos direitos dos trabalhadores.<sup>174</sup>

---

<sup>173</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 6.

<sup>174</sup> SCARLECIO, Marcos. **Análise Crítica da Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reforma-trabalhista---lei-13467-de-2017---pontos-contrarios/18249>. Acesso em: 17 set. 2019.

### 3.1 Para a Empresa (Empregador)

Qualquer modalidade de gestão apresenta pontos positivos e negativos para os empresários, o que não poderia ser diferente com a modalidade de contratação via terceirização, contudo, deve-se ser sincero ao afirmar que para os empregadores a mais vantagens que desvantagens.

Toda empresa visa a melhora de seus produtos e serviços, pois como consequência terá mais lucro, Alice Monteiro Barros argumenta que o processo de terceirização, na maioria das atividades tem como finalidade da redução de custos, usando para esse processo a mão-de-obra com menor grau de remuneração e conseqüentemente, menor grau de instrução acadêmica.<sup>175</sup>

Diante deste cenário, teria como implicações positivas, a desburocratização, atenuação da estrutura organizacional da empresa, qualidade na prestação de serviços, esse ponto merece atenção, visto que, se pensar pelo lado de que a atividade terceirizada seria a atividade meio, cada empresa ficaria na função de desenvolver parte de determinado material, assim obteria a qualidade na prestação de serviços, uma vez que a empresa terceirizada seria especialista na fabricação de certos objetos.<sup>176</sup>

Tem-se como exemplo uma fábrica de automóveis, a partir do momento que esta terceiriza sua produção, a exemplo, a lataria de seus automóveis, a empresa terceirizada passaria a desempenhar essa função com qualidade, sendo que se tornaria especialista em fabricar latarias de automóveis, passando assim a ter melhoria no produto final e especialização na prestação de serviços. Todavia, a partir do momento que a empresa passa a contratar mão de obra terceirizada, esta tende a ser menos qualificada, dado que o salário será até 30% menor ao contratado de forma direta, tendo como resultado, um serviço de baixa qualidade.<sup>177</sup>

Partido do pressuposto acima exposto, no que se refere a otimização e melhoria na qualidade do produto final, a empresa tomadora de serviços, passaria a simplificar sua organização sendo mais eficiente em seus processos obtendo mais eficácia em seus resultados,

---

<sup>175</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 356.

<sup>176</sup> QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998. p. 25.

<sup>177</sup> QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998. p. 27.



assim, obteria mais competitividade no mercado com a flexibilização de suas atividades se tornando mais ágil e atingindo a satisfação dos clientes.<sup>178</sup>

Outras vantagens advindas da terceirização, diz respeito a criação de novas empresas, o que geraria a concorrência e se teria uma larga escala de contratação de diferentes níveis de qualificação, gerando assim o aumento de empregos no Brasil, como resultado, a movimentação da economia.<sup>179 180</sup>

Por fim, autores como Castro e Martins, argumentam que terceirização é uma forma de amenização do desemprego, visto que este a cada dia expande-se pelo mundo, mesmo de forma precária, ainda é uma esperança para o crescimento socioeconômico dos países.<sup>181</sup>

Ainda conclui o autor Castro que dentre os mais variados benefícios o que mais se destaca é a função social, onde garante que todos os trabalhadores assegurem seus empregos.<sup>182</sup>

As empresas, ao decidirem pela terceirização, devem estar preparadas para algumas desvantagens, como, insipiência na administração de pontos importantes da organização, resistência e dificuldades na busca de parceria ideal que atendam as condições de produtividade e qualidade necessárias para o perfeito funcionamento das operações, empresas prestadoras de serviços que possuem conflitos com Sindicatos e não dominam as legislações trabalhistas.<sup>183</sup>

Todos esses pontos negativos, podem concorrer para má qualidade na contratação e administração da empresa tomadora de serviços, visto que muitas das vezes esta não terá controle do seu próprio negócio.

### 3.2 Para o trabalhador

Aqui está se falando do elo mais fraco da corrente, inicialmente cabe mencionar que o funcionário que exerce a atividade fim da empresa, mesmo preenchendo todos os requisitos que configura a relação de emprego, não possuirá vínculo com a empresa tomadora

---

<sup>178</sup> QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso. São Paulo: STS, 1998. p. 54.

<sup>179</sup> GIOSA, L. A. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1993.

<sup>180</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 23.

<sup>181</sup> CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2000. p. 33.; MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 23.

<sup>182</sup> CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2000. p. 22.

<sup>183</sup> QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso. São Paulo: STS, 1998. p. 62-71.

de serviços. O motivo de tal impedimento é que a tomadora de serviços firma o contrato através de uma empresa terceirizada, sendo os funcionários a ela vinculada, dessa forma, a empresa tomadora de serviços não responde pelos encargos decorrentes desta relação de emprego.

Observa-se que o trabalhador é tratado como uma máquina alugada que fica à disposição da empresa tomadora de serviços, onde esta tem como prerrogativa a troca do empregado sempre que desejar. E infelizmente, diante do número excessivo de desempregados no Brasil, o que se nota é a submissão destes a condições desumanas de contratação.

Além do mais, verifica-se que os trabalhadores contratados, pela modalidade da terceirização, sofrem violação grave dos direitos constitucionais, estando submetidos a diferentes prejuízos fáticos em relação a jornada de trabalho, salários, acidentes de trabalho e instabilidade nos empregos.

Em pesquisas realizadas pelo DIEESE, com referências aos anos de 2007 e 2014, demonstram que os trabalhadores envolvidos em atividades terceirizadas possuem salários e condições de trabalho inferiores aos empregados contratados de forma direta pela tomadora de serviços.<sup>184</sup>

Destaca-se, no que se refere aos contratados de forma direta pela empresa a cada 100 vínculos de empregos ativos, 40 foram rescindidos. Enquanto, no que diz respeito aos terceirizados, a cada 100 vínculos, 80 foram desfeitos, o que comprova a alta rotatividade nessa modalidade de prestação de serviços.<sup>185</sup>

Ademais, os vínculos empregatícios nas terceirizações duram em média 2 anos e 10 meses, em contrapartida, na modalidade tipicamente contratante, os vínculos são em média de 5 anos e 10 meses.<sup>186</sup>

Vale ressaltar, no período de 2014, que os trabalhadores contratados de forma direta possuem uma remuneração maior que os terceirizados, podendo esta diferença ser de

---

<sup>184</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172, de março de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 12 mar. 2019.

<sup>185</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172, de março de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 12 mar. 2019.

<sup>186</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172, de março de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 12 mar. 2019.

23% a 30%, mesmo possuindo uma carga horária inferior. Outrossim, o mesmo estudo aponta que o número de atestados decorrente de acidente de trabalho, são o dobro.<sup>187</sup>

Algumas áreas de trabalho possuem risco maior de acidentes, como é o caso dos empregados do setor elétrico, estudo realizado em 2010 demonstra que a taxa de mortalidade decorrentes de acidente de trabalho foi 3,21 vezes maior.<sup>188</sup>

No julgado da ADPF 324, a ministra Rosa Weber, relatou que em análise as CTPS dos trabalhadores envolvidos na demanda, constatou que os terceirizados que trabalharam durante 8 anos no mesmo cargo, na mesma tomadora de serviços, ficavam privados dos direitos inerentes ao contrato de trabalho, principalmente de usufruir de suas férias, sendo estas sempre indenizadas.<sup>189</sup>

Cabe mencionar ainda as discriminações que são acometidos os empregados terceirizados em relação aos empregos efetivos da empresa tomadora de serviços. Ainda se constata a ausência de possibilidade de crescimento profissional.<sup>190</sup>

Ronaldo Curado Fleury faz uma análise quanto a contratação pela modalidade da terceirização, imagina-se que um empregado custe a empregadora o valor de 2.000,00, este empregador decide terceirizar este serviço pelo mesmo valor, assim pagará a empresa interposta a quantia de R\$ 2.000,00 e esta passará a fornecer a mão-de-obra, parte do valor será o lucro da empresa prestadora de serviços, passando o empregado a receber uma quantia inferior à do antigo empregado.<sup>191</sup>

Diante do exemplo descrito acima, também pode se concluir que, de forma direta esta redução salarial terá um impacto nos valores repassados à Previdência Social. Ainda com a rotatividade do setor, há o uso constante dos benefícios sociais, como o seguro desemprego.<sup>192</sup>

<sup>187</sup> DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores:** Contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota Técnica n. 175, Abril de 2017. Disponível em: <https://direitosociais.org.br/article/impactos-da-lei-134292017-antigopl-43021998-para-/>. Acesso em: 10 set. 2019

<sup>188</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e morte no trabalho:** um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. Estudos e Pesquisas n. 50 – março de 2010. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pd>. Acesso em: 11 set. 2019.

<sup>189</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal. **ADPF 324**. Brasília. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 10 set. 2019.

<sup>190</sup> ANTUNES, R.; DRUCK, M. G. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, 2013. p. 223.

<sup>191</sup> FLEURY, Ronaldo Curado. **Nota técnica nº 04, de 23 de janeiro de 2017, da secretaria de relações institucionais do ministério público do trabalho**. Disponível em: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GwVhnRWxZLMJ:https://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38\\_notampt.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GwVhnRWxZLMJ:https://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38_notampt.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d). Acesso em: 10 set. 2019.

<sup>192</sup> BONFIM, Hanna Larissa Lima (Comp.). Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Bahia, v. n. 9, p. 01-15, out. 2017. Disponível em:

Um dos argumentos dos governantes a favor da terceirização gira em torno da criação de novos empregos, ocorre que em pesquisa publicada pelo DIEESE, constata que os terceirizados trabalham em média 3 horas a mais que os demais empregados, assim é nítido que as horas extras tendem a suprir a necessidade de contratação de mais trabalhadores.<sup>193</sup>

Vale ressaltar que o Estado também tem prejuízos com a terceirização, visto que, ocorrerá uma queda na arrecadação de tributos, uma vez que se dará a diminuição de salários e o aumento de vinculação dos trabalhadores a empresas de pequeno porte será maior e estas tendem a arrecadar menos impostos.<sup>194</sup>

Embora a Constituição Federal, em seu art. 7º, preveja as mesmas normas aos terceirizados e demais trabalhadores, na prática, por serem empregados de empresas distintas há divergência de tratamento, mesmo que estes desenvolvam a mesma atividade, a título de exemplo se tem a concessão de vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e entre outros.<sup>195</sup>

No que tange a diferença sindical, por estarem em empresas diferentes poderão estas estarem sujeitos a diferentes acordos e convenções coletivas e por não se tratar de trabalhadores vinculados a empresa tomadora de serviços, por óbvio que os benéficos concedidos de forma interna não os beneficiam.<sup>196</sup>

Assim percebe-se que a terceirização além de tornar precária a condições de trabalho, pode-se elevar os índices do trabalho análogo ao escravo.

Em uma pesquisa realizada pelo auditor fiscal do Ministério do Trabalho Vitor Filgueiras, ficou constatado no ano de 2013 que dentre os 8 maiores casos de trabalhos análogo

---

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017\\_bonfim\\_hanna\\_terceirizacao\\_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 set. 2019.

<sup>193</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172, de março de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 12 mar. 2019.

<sup>194</sup> BONFIM, Hanna Larissa Lima (Comp.). Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Bahia, v. n. 9, p. 01-15, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017\\_bonfim\\_hanna\\_terceirizacao\\_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 set. 2019.

<sup>195</sup> BONFIM, Hanna Larissa Lima (Comp.). Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Bahia, v. n. 9, p. 01-15, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017\\_bonfim\\_hanna\\_terceirizacao\\_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 set. 2019.

<sup>196</sup> BONFIM, Hanna Larissa Lima (Comp.). Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Bahia, v. n. 9, p. 01-15, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017\\_bonfim\\_hanna\\_terceirizacao\\_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 set. 2019.

de escravos a maioria dos trabalhadores eram terceirizados e formalizados por empresas interpostas.<sup>197</sup>

Assim o que se pode observar é que caso essa fórmula empregatícia não seja acompanhada de limites, proteção e requisitos jurídicos, caracteriza uma nítida precarização do meio ambiente de trabalho, do próprio trabalho e o mais importante do trabalhador, configurando uma regressão aos direitos firmados no Estado Democrático de Direito determinado pela Constituição.<sup>198</sup>

### 3.3 A possível precarização do trabalho através da terceirização.

Os efeitos positivos e negativos gerados pela terceirização causam grandes discursões no mundo jurídico e político, visto que, muitos autores acreditam que a flexibilização dos direitos trabalhistas torna precária as relações de trabalho, como é o caso de Sergio Pinto Martins e Carlos Henrique Bezerra.<sup>199</sup>

Para Bezerra a flexibilização possui fundamento na globalização, tendo como base a ideia da competitividade, o que teoricamente geraria o aumento de empregos, todavia, as leis trabalhistas são as que mais sofrem com a flexibilização, assim o autor classifica a flexibilização como de proteção, de adaptação e por desregramento.<sup>200</sup>

A flexibilização de proteção visa normas de proteção ao trabalhador. As de adaptação dão-se através dos sindicatos, como forma estratégica diante das dificuldades momentâneas ou de crise econômica.<sup>201</sup>

Já a flexibilização por desregramento entende-se como a desconstituição rígida das normas trabalhistas através das leis, como a exemplo se têm as Leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017, sendo esta flexibilização prejudicial aos trabalhadores.<sup>202</sup>

Ainda afirma Severo que as flexibilizações geram consequentemente a redução dos direitos sociais, o que implica a precarização social de grande parte da população, o que por

<sup>197</sup> FIGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?**.2014. Disponível em <https://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>. Acesso em 12 ago.2019.

<sup>198</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 16. ed. Rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 512.

<sup>199</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 52; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 540.

<sup>200</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 543.

<sup>201</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 543

<sup>202</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 543.

decorrência, sempre os distância dos direitos fundamentais e sociais elencando na Constituição de 1998.<sup>203</sup>

No mesmo sentido, corrobora Filho alegando que a terceirização torna precário o trabalho, utiliza como exemplo a diferença salarial considerável de um empregado contratado de forma direta pela empresa e ainda, ressalta as possibilidades de fraudes nos contratos de trabalho.<sup>204</sup>

Nesse interim, é nos anos 90, que se implementa o capitalismo flexível como nova forma de precarização social do trabalho, utilizando o argumento que seria a única saída para a contemporaneidade.<sup>205</sup>

Diante disso, o que se tem nos dias atuais no mercado de trabalho é vulnerabilidade social, elevadas taxas de rotatividades, contrato de trabalhos precários, metas inatingíveis, jornada de trabalho extensiva, abuso de poder do empregador frente ao empregado principalmente para a caracterização de assédio moral, a sustentação da gestão do medo principalmente para os terceirizados e o enfraquecimentos dos sindicatos, decorrente da própria competição entre os mesmos.<sup>206</sup>

O que se observa é cada vez mais a aproximação da terceirização com a caracterização de trabalho análogo de escravo. Nos últimos anos, vislumbra-se um crescente desvio no que se refere a regulamentação pública das estrelas de debate no mundo do trabalho, quais sejam: a terceirização e o trabalho análogo ao escravo. E o que se observa é que os empresários tomam a frente quando o assunto é a regularização dos temas citados.<sup>207</sup>

<sup>203</sup>SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. 2015. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perversodiscurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acesso em: 07 set. 2019.

<sup>204</sup>MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 34.

<sup>205</sup>DRUCK, Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo: CIP, 2016. p. 45. Disponível em: <file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf>. Acesso em: 09 set. 2019.

<sup>206</sup>DRUCK, Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo: CIP, 2016. p. 45. Disponível em: <file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf>. Acesso em: 09 set. 2019.

<sup>207</sup>FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: estreita relação na ofensiva do capital**. In: TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo:(CIP), 2016. p. 92. Disponível em: <file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf>. Acesso em: 09 set. 2019.

Os empresários urbanos e rurais através de suas entidades representativas ou dos próprios governantes, trabalham para a alteração do conceito de trabalho análogo ao escravo, seja através de ações judiciais ou na criação de leis.<sup>208</sup>

Até aqui estudado percebe-se que a terceirização e trabalho análogo de escravo, possuem uma forte conexão. Isso em razão de que o trabalho análogo de escravo é a limitação da relação de emprego, e a terceirização é vista como uma estratégia de burlar as fronteiras impostas como proteção do trabalhador. Isso esclarece a predominância de terceirizados encontrados nos registros de trabalhadores em condições análogas de escravo.<sup>209</sup>

A diferença entre os trabalhadores da atualidade e os da época da escravidão, é que muitos, atualmente não precisam de coação física para trabalharem, infelizmente por necessidade financeira se submetem a situações precárias de trabalho, inclusive situações semelhantes às da escravidão.<sup>210</sup>

A autora Maria Aparecida Silva relata que os cortadores de cana do século XIX possuíam idades iguais ou maiores que 20 anos e em pleno século XXI, foram encontrados trabalhadores de idades entre 10 e 15 anos.<sup>211</sup>

Outro exemplo que merece ser citado, ocorreu em 2014, quando foram resgatados trabalhadores em um cruzeiro de luxo, estes estavam laborando a mais de 200 dias sem folga, possuindo uma jornada mínima de trabalho de 11 horas.<sup>212</sup>

Nesse contexto, o que se percebe é que a adesão da terceirização pelas empresas aumenta consideravelmente a exploração do trabalho, reduzindo a atuação de agentes que trabalham no combate a esse processo.

A maioria dos resgates ocorrido no ano de 2013, os 8 maiores casos eram terceirizados, ressalta-se que os trabalhadores possuíam vínculos formais. Dentre esses

<sup>208</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo**: estreita relação na ofensiva do capital. In: TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização**: Faces da mesma realidade. São Paulo:(CIP), 2016. p. 92. Disponível em: file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf. Acesso em: 09 set. 2019

<sup>209</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo**: estreita relação na ofensiva do capital. In: TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização**: Faces da mesma realidade. São Paulo:(CIP), 2016. p. 93. Disponível em: file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf. Acesso em: 09 set. 2019

<sup>210</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo**: estreita relação na ofensiva do capital. In: TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização**: Faces da mesma realidade. São Paulo:(CIP), 2016. p. 95. Disponível em: file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf. Acesso em: 09 set. 2019

<sup>211</sup> SILVA, Maria Aparecida de Moraes. **Mortes e acidentes nas profundezas do 'mar de cana' e dos laranjais paulistas**. São Paulo: INTERFACEHS, 2006. Disponível em: [http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=8&cod\\_artigo=146](http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=8&cod_artigo=146)>. Acesso em: 11 set. 2019.

<sup>212</sup> ZOCCHIO, Anali Dupré e Guilherme. **Fiscais flagram trabalho escravo em cruzeiro de luxo**. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/04/fiscais-flagram-trabalho-escravo-em-cruzeiro-de-luxo/>. Acesso em: 10 set. 2019.

regastes, foram resgatados 33 empregados em um frigorífico no oeste da Bahia, estes trabalhadores laboravam na apanha de frango para colocar em caminhões. Foi constatado que estes conservavam suas refeições, que traziam de suas residências, dentro do próprio aviário, sem qualquer qualidade de conservação e lá permaneciam por mais de 10 horas em um ambiente com fezes e aves abatidas, e ali mesmo ocorriam as refeições. Quando era época de chuva, tinha que trabalhar de cuecas, pois não lhe eram oferecidas capas de chuva e caso permanecem com suas roupas, deveriam trabalhar com elas molhadas e ainda eram obrigados a laborarem até 16 horas por dia.<sup>213</sup>

Por fim, tem-se a construção civil, que se destaca quanto aos trabalhos degradantes. No ano de 2011, 11 dos 14 resgatados, eram terceirizados, ressalta-se que os contratos eram realizados desde pequenas empresas até as gigantes do setor da construção. Dentre os regatados, foram encontrados terceirizados do projeto do governo “Minha casa, minha vida”, na cidade de Feira de Santana, na Bahia. Os trabalhadores encontrados, foram contratados nas cidades vizinhas e colocados em edificações ao lado do canteiro de obras, sendo obrigados a conviver com animais peçonhentos, foi constatado que não havia portas para separar os ambientes e não havia no local armários e camas. As carnes eram expostas nos varais e os alimentos ficavam abertos sem qualquer proteção. As instalações elétricas era de alto risco e havia elevado risco de explosão devido a improvisação para utilização dos botijões.<sup>214</sup>

Nesses termos, diante das modificações nas normas trabalhistas, o que antes era difícil distinguir e combater, agora com a regulamentação da terceirização de forma irrestrita a uma contribuição para a impunidade das tomadoras de serviços, dificultando inclusive o combate ao trabalho análogo de escravo.<sup>215</sup>

---

<sup>213</sup> SALES, Jeane. **Trabalho análogo ao escravo no Brasil: natureza do fenômeno e regulação**. Revista da ABET, v. 12, n. 2, 2014. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/20206>. Acesso em: 11 set. 2019.

<sup>214</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: estreita relação na ofensiva do capital**. In: TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D´Ávila (org.). **Precarização e terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo:(CIP), 2016. p. 92. Disponível em: <file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf>. Acesso em: 09 set. 2019.

<sup>215</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: estreita relação na ofensiva do capital**. In: TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D´Ávila (org.). **Precarização e terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo:(CIP), 2016. p. 92. Disponível em: <file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf>. Acesso em: 09 set. 2019.



## CONCLUSÃO

Diante dos argumentos desenvolvidos, este trabalho almejou demonstrar como a Lei n. 13.429/2017, mais conhecida como Lei da Terceirização, conjuntamente com as alterações advindas da Lei n. 13.46/2017, viola os direitos trabalhistas e constitucionais adquiridos ao longo do tempo, tornando-se precária as relações de trabalho, inclusive, colaborando para o aumento do trabalho análogo de escravo.

Não é novidade que os maiores interessados na regulamentação da terceirização são os empresários, visto que antes de sua regulamentação, era considerado ilícita a modalidade de contratação nas atividades fim da empresa.

Nesses termos, o objetivo central dos apoiadores da nova regulamentação é a busca incessante do lucro, de modo que os seus gastos com os meios de produção sejam mitigados, desse modo, para se evitar um colapso de impunidade e precarização do emprego, o direito trabalho busca limitar a precarização do trabalho, protegendo a parte mais vulnerável da relação, neste caso, o trabalhador.

A proteção do hipossuficiente, em muitos ramos do direito, é a base de seu fundamento, a exemplo se têm o direito ambiental e do consumidor, desta forma, não a como ser diferente no direito do trabalho.

O MPT juntamente com os órgãos de proteção do trabalho, possuem o papel fundamental de proteção do trabalhador, visto que estes trabalham arduamente para frear os excessos cometidos pelos empregadores, garantindo que as regras inerentes aos direitos humanos sejam efetivadas, evitando neste caso, a exploração do trabalho humano.

Assim, o direito do trabalho tem como objetivo principal a proteção da dignidade humana do trabalhador, sendo um princípio indisponível positivado na Constituição Federal de 1988, elevado a status de norma fundamental.

Diante da relevância do trabalho, procurou-se mostrar como a terceirização irrestrita, declarada pelas Leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017, prejudica os trabalhadores e ultraja de forma direta as normas trabalhistas e princípios constitucionais que garantem proteção e respaldo ao trabalhador.

Há afronta direta ao princípio da dignidade humana, uma vez que, é na modalidade de contratação via terceirização que ocorrem mais acidente, a excesso na jornada de trabalho, os salários são menores e ainda, não há possibilidade de crescimento profissional frente ao trabalho desenvolvido.

Ainda, há violação ao princípio do valor social do trabalho, onde o trabalhador é visto como moeda de troca, como objeto para atingir as finalidades da classe empresária, não havendo a valorização de seu trabalho.

Existe uma discriminação dentro do próprio ambiente de trabalho, sendo que os trabalhadores contratados de forma direta pela empresa, são considerados de 1ª classe e os terceirizados de 2º classe.

Diante das alegações acima exposta, conclui-se que a Lei n. 13.249/2017 que promoveu a inclusão de normas, com intuito de regulamentação da terceirização, na Lei n. 6.019/1974, embatem no princípio da vedação do retrocesso social, tornando, portando, matéria inconstitucional, pois pretende, de forma indireta retirar direito dos trabalhadores.

Assim sendo, ao analisar o mercado nos dias atuais, percebe-se que o capitalismo, propõe uma flexibilização das normas trabalhista, com o intuito de acumular capital, não se preocupando com as consequências desses atos, a presente pesquisa conclui que a Lei n. 13.429/2017, estabeleceu uma política pública de desvalorização do trabalhador, firmando este entendimento com as alterações implementadas pela Lei n. 13.469/2017 e a decisão do STF no RE 958252 e ADPF 324, onde foi declarado a constitucionalidade da modalidade de contratação via terceirização na atividades fim da empresa.

Desta forma, a terceirização começará a ser utilizada em todos os setores de produção, tornando se precária as condições de trabalho que serão exercidas pelos empregados, ao passo que se tornará mais difícil a punição das tomadoras de serviços quando se caracterizar trabalho análogo de escravo.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, Carlos Eduardo; JUNQUEIRA, Souza e Gabriel. **Terceirização irrestrita**: efeitos da decisão do STF. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI286899,61044-Terceirizacao+irrestrita+Efeitos+da+decisao+do+STF>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- ANTUNES, R.; DRUCK, M. G. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, 2013.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BONFIM, Hanna Larissa Lima (Comp.). Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Bahia, v. n. 9, p. 01-15, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017\\_bonfim\\_hanna\\_terceirizacao\\_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 set. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc32.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc32.htm). Acesso em: 10 jun. 2019.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Brasília, 26 out. 2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 10 jun. 2019.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330, de 2004**. Brasília, 26 out. 2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 10 jun. 2019.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Rio de Janeiro. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 mar. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 17 abr. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993**. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8666compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666compilado.htm). Acesso em: 17 abr. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Lei da Terceirização. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm). Acesso em: 10 jun. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm#art6). Acesso em: 17 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal da Justiça. **Decisão n. RE 958252**. Relator: MIN. LUIZ FUX. Brasília, DF, 30 ago. 2019. Diário Oficial da União: Julgado mérito de tema com repercussão geral. Brasília, Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 23 mar. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **ADPF 324**. Brasília. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Súmula 685/2015**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1508>. Acesso em: 09 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Suspensão julgamento sobre terceirização de atividade-fim**. Brasília, 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388315>. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331/2011**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331). Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 363/2003**. Brasília. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-363](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363). Acesso em: 09 set. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Nota Técnica n. 172, de março de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 12 mar. 2019.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro**. Estudos e Pesquisas n. 50 – março de 2010. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: Contrato de trabalho temporário e terceirização**. Nota Técnica n. 175, Abril de 2017. Disponível em: <https://direitosociais.org.br/article/impactos-da-lei-134292017-antigopl-43021998-para/>. Acesso em: 10 set. 2019.

DRUCK, Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. *In*: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo: CIP, 2016. p. 45. Disponível em: file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf. Acesso em: 09 set. 2019.

FIGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?**.2014. Disponível em <https://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>. Acesso em 12 ago.2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: estreita relação na ofensiva do capital**. *In*: TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo:(CIP), 2016. p. 92. Disponível em: file:///C:/Users/Downloads/precarizacaoweb.pdf. Acesso em: 09 set. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor. Trabalho análogo ao escravo e o limite da relação de emprego: natureza e disputa na regulação do Estado. **Brasiliana – Journal for Brazilian Studies**. v. 2, n.2, out. 2013.

FLEURY, Ronaldo Curado. **Nota técnica nº 04, de 23 de janeiro de 2017, da secretaria de relações institucionais do ministério público do trabalho**. Disponível em: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GwVhnRWxZLMJ:https://ptnosena.do.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38\\_notampt.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GwVhnRWxZLMJ:https://ptnosena.do.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38_notampt.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d). Acesso em: 10 set. 2019.

GESTÃO CLICK. Como abrir uma empresa de prestação de serviços. Disponível em: <https://gestaoclick.com.br/blog/abrir-empresa-prestacao-de-servicos>. Acesso em: 11 set. 2019.

GIOSA, L. A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1993

GIOVANELA, Adriana; HAERTHEL, Susan Mara. Terceirização: vantagens e desvantagens. Percepção dos colaboradores e gestores na empresa de tecnologia de informação (TI). **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 3, n. 4, p. 488-511, Sem II 2009.

IG. **ZARA é responsabilizada por trabalho escravo e pode entrar na "lista suja"** Fonte: Economia - iG @ <https://economia.ig.com.br/2017-11-14/zara-trabalho-escravo.html>. 2017. Disponível em: Brasil Econômico Fonte: Economia - iG @ <https://economia.ig.com.br/2017-11-14/zara-trabalho-escravo.html>. Acesso em: 17 abr. 2019.

IPEA. **Terceirização do trabalho no brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 28 mar. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Antero Arantes. A oposição entre a flexibilização e o princípio da norma mais favorável ante a crise de efetividade do Direito do Trabalho brasileiro. **Revista da Amatra II**, n. 7, p. 5-12, out. 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: ed. Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 39.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998.

REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo; LOPES, Guilherme Byrro (org.). **Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho**. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018. p. 224. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326%3Aterceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410%3A2018&directory=1&Itemid=1). Acesso em: 14 abr. 2019.

REPÓRTER BRASIL (org.). **Companhia aérea processada por terceirização ilegal**. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/10/companhia-aerea-processada-por-terceirizacao-ilegal/>. Acesso em: 17 abr. 2019.

REPORTER BRASIL. **Petrobrás deve resguardar créditos trabalhistas em contratos terceirizados**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/04/petrobras-deve-resguardar-creditos-trabalhistas-em-contratos-terceirizados/>. Acesso em: 17 de abr. 2016.

REPORTER BRASIL. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo coincidência**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/> Acesso em: 12 abr. 2016.

SALES, Jeane. **Trabalho análogo ao escravo no Brasil: natureza do fenômeno e regulação**. Revista da ABET, v. 12, n. 2, 2014. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/20206>. Acesso em: 11 set. 2019.

SCARLECIO, Marcos. **Análise Crítica da Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reforma-trabalhista---lei-13467-de-2017---pontos-contrarios/18249>. Acesso em: 17 set. 2019.

SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. 2015. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perversodiscursodo-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acesso em: 07 set. 2019.

SIENGE. **Lei da terceirização e reforma trabalhista: impactos na construção civil**. Florianópolis: Sienge, 2017. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/ebooks/lei-da-terceirizacao-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes. **Mortes e acidentes nas profundezas do ‘mar de cana’ e dos laranjais paulistas**. São Paulo: INTERFACEHS, 2006. Disponível em: [http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=8&cod\\_artigo=146](http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=8&cod_artigo=146)>. Acesso em: 11 set. 2019.

ZOCCHIO, Anali Dupré e Guilherme. **Fiscais flagram trabalho escravo em cruzeiro de luxo**. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/04/fiscais-flagram-trabalho-escravo-em-cruzeiro-de-luxo/>. Acesso em: 10 set. 2019